

C O N V E N T I O N  
C O L L E C T I V E  
D ' E N T R E P R I S E  
C A R R E F O U R

*Mise à jour 1<sup>er</sup> juillet 2010*

---

# SOMMAIRE

---

**PREAMBULE ..... 18**

**TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES ..... 21**

ARTICLE 1-1 DATE D'APPLICATION ..... 21

ARTICLE 1-2 CHAMP D'APPLICATION ..... 21

ARTICLE 1-3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ..... 21

*1-3.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION ..... 21*

*1-3.2 BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ..... 21*

ARTICLE 1-4 REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE ..... 22

*1-4.1 REVISION ET DENONCIATION ..... 22*

*1-4.2 PUBLICITE..... 22*

**TITRE 2 - REMUNERATIONS..... 24**

ARTICLE 2-1 GRILLE DE SALAIRES.....	24
ARTICLE 2-2 PRIMES.....	26
2-2.1 PRIME DE VACANCES.....	26
2-2.2 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	26
ARTICLE 2-3 INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS.....	27
ARTICLE 2-4 VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES .....	27
2-4.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	28
2-4.2 TEMPS DE TRAVAIL.....	28
2-4.3 PARTIE VARIABLE.....	28
2-4.4 PRIMES SEMESTRIELLES.....	28
2-4.5 RETENUES ET INDEMNISATIONS .....	28
2-4.6 REGLES DE FONCTIONNEMENT .....	29
2-4.6.1 CALCUL DES OBJECTIFS.....	29
2-4.6.2 CALCUL DES PRIMES.....	29
2-4.7 COMMISSION NATIONALE DE SUIVI VENDEURS PRODUITS ET SERVICES.....	30
2-4.8 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD .....	30
2-4.9 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	31
2-4.10 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	31
ANNEXES.....	32
ARTICLE 2-5 TECHNICIENS SERVICES APRES-VENTE REGIONAUX .....	36
2-5.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	36
2-5.2 PARTIE VARIABLE.....	36
2-5.3 PRIMES SEMESTRIELLES.....	36
2-5.4 RETENUES ET INDEMNISATIONS .....	36
2-5.5 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT .....	37

**ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES..... 41**

INTERESSEMENT COLLECTIF.....	42
REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS.....	90

<b>TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>103</b>
ARTICLE 3-1 RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI.....	103
ARTICLE 3-2 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT .....	103
ARTICLE 3-3 PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI .....	103
ARTICLE 3-4 PRIORITE DE REEMBAUCHAGE .....	104
ARTICLE 3-5 REPRISE DE L'ANCIENNETE DES SALARIES EN CONGES PARENTAUX .....	104

## TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES ..... 107

ARTICLE 4-1 CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES .....	107
4-1.1 PERIODE DE PRISE DE CONGES.....	107
4-1.2 CONGES PAYES D'ANCIENNETE.....	108
ARTICLE 4-2 ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	108
4-2.1 DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE .....	108
4-2.2 DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	108
ARTICLE 4-3 ABSENCES PARENTALES.....	109
ARTICLE 4-4 VALORISATION DES JOURS D'ABSENCES.....	109
ARTICLE 4-5 PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS .....	109
4-5.1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	109
4-5.2 COMPLEMENT DE SALAIRE.....	110
ARTICLE 4-6 COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2009 AU 31 MAI 2014) .....	110
4-6.1 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	111
4-6.1.1 CONDITION D'ADHESION.....	111
4-6.1.2 ALIMENTATION DU COMPTE.....	111
4-6.1.2.1 TRAITEMENT DE LA FIN DE PERIODE.....	111
4-6.1.2.2 DROITS POUVANT ETRE CREDITES .....	111
4-6.1.3 MODALITES DE DECOMPTE .....	112
4-6.1.4 UTILISATION DU COMPTE .....	112
4-6.1.4.1 UTILISATION SOUS FORME DE CONGES .....	112
4-6.1.4.2 UTILISATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	112
4-6.1.4.3 CONGES LIES A LA FAMILLE.....	113
4-6.1.4.4 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE ...	113
4-6.1.4.5 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR ALIMENTER LE PEG OU LE PERCO.....	113
4-6.1.4.6 L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE.....	113
4-6.1.5 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS .....	114
4-6.1.6 INDEMNISATION DU CONGE.....	114
4-6.1.7 GESTION DES DROITS A COMPTE EPARGNE TEMPS ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL .....	114
4-6.2 LE CONGE DE FIN DE CARRIERE .....	115
4-6.2.1 CONDITION D'ADHESION.....	115
4-6.2.2 ALIMENTATION DU CONGE.....	115
4-6.2.3 MODALITES DE DECOMPTE .....	115
4-6.2.4 CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET .....	115
4-6.2.4.1 UTILISATION DU COMPTE.....	115
4-6.2.4.2 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS .....	116
4-6.2.5 CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	116
4-6.2.5.1 UTILISATION DU COMPTE.....	116
4-6.2.5.2 SITUATION DU SALARIE EMPLOYE OU AGENT DE MAITRISE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	116
4-6.2.5.2.1 POUR LA PARTIE TRAVAILLEE .....	117
4-6.2.5.2.2 POUR LA PARTIE NON TRAVAILLEE ENTRANT DANS LE CADRE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE .....	117
4-6.2.6 DEPART DE L'ENTREPRISE .....	117
4-6.2.6.1 DEPART DE L'ENTREPRISE A L'ISSUE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE .....	117
4-6.2.6.1.1 INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE.....	117
4-6.2.6.1.2 INDEMNITES DE LICENCIEMENT .....	117

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

4-6.2.6.2	DEPART DE L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	117
4-6.2.6.2.1	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	117
4-6.2.6.2.2	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	117
4-6.3	DISPOSITIONS COMMUNES .....	118
4-6.3.1	COMMUNICATION ET INFORMATIONS DESTINES AUX BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD .	118
4-6.3.2	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE .....	118
4-6.3.3	TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS.....	118
4-6.3.4	RETOUR ANTICIPE DU SALARIE .....	118
4-6.3.5	REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES .....	119
4-6.3.5.1	REGIME SOCIAL.....	119
4-6.3.5.2	REGIME FISCAL.....	119
4-6.3.6	TRANSFERT DES DROITS .....	119
4-6.3.7	CESSATION DU C.E.T. ....	119
4-6.3.7.1	CESSATION DU C.E.T. A LA DEMANDE DU SALARIE.....	120
4-6.3.7.2	AUTRES CAUSES DE CESSATION DU C.E.T. ....	120
4-6.4	DUREE ET PRISE D'EFFET .....	120
ARTICLE 4-7 PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE		
.....		120

## TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL ..... 123

ARTICLE 5-1 SALARIES A TEMPS PARTIEL .....	123
ARTICLE 5-2 TEMPS COMPLET CHOISI .....	124
5-2.1 <i>POLYACTIVITE CAISSES</i> .....	124
5-2.1.1 <i>BENEFICIAIRES</i> .....	124
5-2.1.2 <i>CONDITIONS</i> .....	124
5-2.1.3 <i>ORGANISATION</i> .....	125
5-2.1.4 <i>INFORMATION DES IRP</i> .....	125
5-2.2 <i>POLYACTIVITE RAYONS</i> .....	125
5-2.3 <i>REVALORISATION DES TEMPS PARTIEL INFERIEURS A 30 HEURES</i> .....	126
5-2.4 <i>REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE</i> .....	126
ARTICLE 5-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	126
5-3.1 <i>MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i> .....	126
5-3.1.1 <i>VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE</i> .....	126
5-3.1.2 <i>PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAIS DE PREVENANCE</i> .....	127
5-3.1.3 <i>MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE</i> .....	127
5-3.2 <i>CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL</i> .....	127
5-3.3 <i>CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE</i> .....	128
ARTICLE 5-4 ORGANISATION DU TRAVAIL.....	128
5-4.1 <i>AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL</i> .....	128
5-4.2 <i>PAUSES</i> .....	128
5-4.3 <i>REPOS</i> .....	129
5-4.4 <i>FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL</i> .....	129
5-4.5 <i>HABILLAGES/DESHABILLAGES</i> .....	129
5-4.6 <i>ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE</i> .....	130
5-4.6.1 <i>LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES DISPOSENT D'UN COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE », DONT LES HEURES NE SONT PAS REMUNEREES. .</i>	130
5-4.6.2 <i>GESTION DU COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE » POUR LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES. ....</i>	130
5-4.6.3 <i>CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE A LA « JOURNEE DE SOLIDARITE »</i> .....	131
ARTICLE 5-5 REPOS DOMINICAL .....	131
ARTICLE 5-6 JOURS FERIES .....	131
ARTICLE 5-7 TRAVAIL DE NUIT .....	132
5-7.1 <i>DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT</i> .....	133
5-7.2 <i>TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS</i> .....	133
5-7.3 <i>MAJORATION DE SALAIRE</i> .....	133
5-7.4 <i>TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION</i> .....	133
5-7.5 <i>TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT</i> .....	133
5-7.6 <i>CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT</i> .....	134
5-7.7 <i>PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES</i> .....	134
5-7.8 <i>EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i> .....	134
5-7.9 <i>ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE</i> .....	135



**TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS..... 137**

ARTICLE 6-1 METHODOLOGIE UTILISEE .....	137
6-1.1 CRITERES DE CLASSIFICATION.....	137
6-1.2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	138
ARTICLE 6-2 POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES .....	138
ARTICLE 6-3 PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION .....	139
ARTICLE 6-4 CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS .....	139
6-4.1 DANS LA FILIERE «VENTE».....	139
6-4.2 DANS LA FILIERE «SERVICE APRES-VENTE» .....	139
ARTICLE 6-5 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE .....	139
6-5.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	140
6-5.2 PRIME MENSUELLE ANIMATEUR DE VENTE .....	140
6-5.3 RETENUES EN CAS D'ABSENCE.....	141
ARTICLE 6-6 CLASSIFICATION .....	141
6-6.1 ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS).....	141
6-6.2 CLASSEMENT DES EMPLOIS.....	141
ARTICLE 6-7 CREATION D'UN ECHELON C .....	141

**TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE ..... 144**

ARTICLE 7-1 PROJET GLOBAL DE FORMATION .....	145
7-1.1 PRINCIPE D'ELABORATION DU PROJET GLOBAL DE FORMATION .....	145
7-1.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
7-1.3 LIVRET DE SUIVI DE LA FORMATION.....	145
ARTICLE 7-2 CO-INVESTISSEMENT FORMATION.....	145
7-2.1 DEFINITION.....	145
7-2.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
ARTICLE 7-3 AVENANT DU 31 MARS 2000.....	145
7-3.1 PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
7-3.2 DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
ARTICLE 7-4 AVENANT DU 28 MARS 2001.....	147
7-4.1 FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE.....	147
7-4.2 FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE .....	148
7-4.3 REFERENTIEL FORMATION.....	148
7-4.2 TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL .....	148
ARTICLE 7-5 DECLOISONNEMENT DU DIF .....	148

## **TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES ..... 151**

ARTICLE 8-1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES « SENIORS » .....	151
<i>DISPOSITIONS A DUREE INDETERMINEE.....</i>	<i>151</i>
<i>8-1.1 DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....</i>	<i>151</i>
<i>8-1.2 ORGANISATION DU TRAVAIL.....</i>	<i>152</i>
<i>8-1.3 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES SENIORS.....</i>	<i>154</i>
<i>DISPOSITIONS A DUREE DETERMINEE (TEXTE NON CODIFIE).....</i>	<i>155</i>
<i>ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009 APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012 .....</i>	<i>155</i>
ARTICLE 8-2 FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR .....	175
<i>8-2.1 MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.2 BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.3 DOMAINES D'INTERVENTION.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.4 ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.5 GESTION DU FONDS.....</i>	<i>175</i>
<i>8-2.6 REGLEMENT DU FONDS .....</i>	<i>175</i>
ARTICLE 8-3 LES TITRES RESTAURANT .....	176
<i>8-3.1 MAGASINS NE BENEFICIANT PAS DE TITRE RESTAURANT.....</i>	<i>176</i>
<i>8-3.2 MAGASINS BENEFICIANT DEJA DE TITRES RESTAURANT.....</i>	<i>176</i>
<i>8-3.3 MAGASINS BENEFICIANT D'UNE CANTINE.....</i>	<i>176</i>

## **TEXTES NON CODIFIES ..... 177**

<i>- REMISE SUR ACHATS .....</i>	<i>178</i>
<i>- AVANTAGES SALARIES CARREFOUR.....</i>	<i>180</i>

## **ACCORDS A DUREE DETERMINEE..... 183**

<i>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES : .....</i>	<i>184</i>
<i>DIVERSITE ET COHESION SOCIALE.....</i>	<i>211</i>
<i>EGALITE PROFESSIONNELLE.....</i>	<i>225</i>
<i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EMPLOYES 2010 .....</i>	<i>241</i>

## **TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL..... 247**

ARTICLE 9-1 DROIT SYNDICAL.....	247
9-1.1 CHAMP D'APPLICATION.....	247
9-1.2 DELEGUE NATIONAL HYPERMARCHES.....	247
9-1.2.1 CONDITIONS DE DESIGNATION.....	247
9-1.2.2 CREDIT D'HEURES.....	247
9-1.2.3 DISPENSE TOTALE DE PRESENCE.....	247
9-1.2.4 FRAIS DE DEPLACEMENT.....	248
9-1.2.5 COMMUNICATION.....	248
9-1.3 LE DELEGUE NATIONAL ADJOINT.....	248
9-1.4 REUNIONS PARITAIRES.....	249
9-1.4.1 REUNIONS PARITAIRES ANNUELLES.....	249
9-1.5 MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	251
9-1.5.1 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET DE SEJOUR.....	251
9-1.5.2 AVANCE PERMANENTE SUR FRAIS.....	251
9-1.5.3 TEMPS DE DEPLACEMENT.....	252
9-1.5.4 TEMPS DE REUNION.....	253
9-1.6 MOYENS MATERIELS.....	253
9-1.6.1 ORGANISATIONS SYNDICALES.....	253
9-1.6.2 SECRETAIRE DU CCE.....	253
9-1.7 MOYENS FINANCIERS.....	253
9-1.7.1 MONTANT.....	254
9-1.7.2 UTILISATION.....	254
9-1.8 FONCTIONNEMENT DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISES.....	254
9-1.8.1 REUNIONS ORDINAIRES.....	254
9-1.8.2 REUNIONS EXTRAORDINAIRES.....	255
9-1.8.3 COMMISSIONS OBLIGATOIRES.....	255
9-1.8.4 COMMISSIONS FACULTATIVES.....	255
9-1.8.5 CREDIT D'HEURES DE DELEGATION DU SECRETAIRE DU CCE.....	255
9-1.9 COMMISSIONS.....	256
9-1.9.1 DISPOSITIONS COMMUNES.....	256
9-1.9.2 COMMISSION NATIONALE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ».....	256
9-1.9.3 COMMISSION NATIONALE « EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/ FEMMES ».....	256
9-1.9.4 COMMISSION NATIONALE « EMPLOI ».....	257
9-1.9.5 COMMISSION NATIONALE « FORMATION ».....	257
9-1.9.6 COMMISSION « SOLIDARITE ».....	257
9-1.9.7 COMMISSION NATIONALE « MISSION HANDICAP ».....	258
9-1.9.8 COMMISSION PREVOYANCE.....	258
9-1.9.9 COMMISSION « EGALITE DES CHANCES ».....	258
9-1.9.10 COMMISSION « VENDEURS PRODUITS ET SERVICES ».....	259
9-1.10 EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES ELUS OU MANDATES.....	259
ARTICLE 9-2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.....	259
ARTICLE 9-3 FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ETABLISSEMENT .....	259

## **ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS ..... 262**

ARTICLE 1 INDEMNISATION DES ASTREINTES.....	262
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	262
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	262
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	262
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	262
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	263
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES.....	263
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION.....	263
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES.....	264
2-3 REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES.....	265
ARTICLE 3 EMPLOYES BENEFICIANT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS.....	265
3-1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	266
3-2 MISE EN PLACE ET ANIMATION DES ILOTS.....	266
ARTICLE 4 REPOS SUPPLEMENTAIRES.....	266
ARTICLE 5 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES.....	267
ARTICLE 6 ENTRETIEN ANNUEL.....	267
ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....	267
ARTICLE 8 MUTATION D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE.....	268
ARTICLE 9 INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	268
ARTICLE 10 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	268
ARTICLE 11 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « EMPLOYES ».....	268
- FILIERE « VENTE ».....	269
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES.....	272
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL».....	272
- FILIERE « ADMINISTRATIF».....	273
- FILIERE « SECURITE».....	274
- FILIERE « ENTRETIEN».....	275
- FILIERE « DECORATION».....	275
- FILIERE « RECEPTION».....	275
- FILIERE « CENTRE-AUTO».....	276
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE».....	276
- FILIERE « LOGISTIQUE».....	277
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING».....	278
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL».....	279
ARTICLE 12 TABLEAU DE CORRESPONDANCE.....	280

**ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS..... 285**

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	285
1-1 SALAIRES MINIMA.....	285
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	285
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	285
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	285
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	285
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	285
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION .....	286
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES.....	286
2-2.4 SUIVI DE LA MODULATION.....	286
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION.....	286
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES .....	287
ARTICLE 3 REPOS SUPPLEMENTAIRES .....	288
ARTICLE 4 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES .....	289
ARTICLE 5 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT .....	289
ARTICLE 6 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	289
ARTICLE 7 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE .....	290
ARTICLE 8 INDEMNITE DE LICENCIEMENT .....	290
ARTICLE 9 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE .....	290
ARTICLE 10 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « AGENTS DE MAITRISE » .....	291

**ANNEXE III - CADRES..... 294**

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	294
1-1 SALAIRES MINIMA.....	294
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	294

ARTICLE 2 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END ET JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7B ET 8.....	295
2-1 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	295
2-2 INDEMNISATION DES ASTREINTES JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	295

ARTICLE 3 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	295
3-1 DUREE MOYENNE DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	295
3-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	296
3-2.1 VARIATION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS LE CADRE DE LA SEMAINE.....	296
3-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	296
3-2.3 SUIVI DES JOURS TRAVAILLES ET DE LA MODULATION.....	296
3-2.4 JOURS EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE DE DECOMPTE ANNUEL.....	296

ARTICLE 4 JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	297
---	-----

ARTICLE 5 STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE.....	298
5-1 ACCESSION AUX EMPLOIS.....	298
5-2 FORMATION ET ACQUISITION DES COMPETENCES.....	298
5-3 STATUT.....	299
5-4 REMUNERATION.....	299

ARTICLE 6 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8 ET 9.....	299
---	-----

ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE PATERNITE.....	299
7-1 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.....	299
7-2 CONGE DE PATERNITE.....	300

ARTICLE 8 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	300
--	-----

ARTICLE 9 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE.....	300
---	-----

ARTICLE 10 INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	301
---	-----

ARTICLE 11 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	301
--	-----

ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « CADRES».....	301
- VENTE.....	302
- FONCTIONS D'APPUI.....	302
- SERVICES.....	304

ARTICLE 13 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES « CADRES ».....	307
---	-----

**ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES... 308**

- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES CADRES 2009.....	308
--	-----

**ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS  
OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999 ..... 318**

ARTICLE 1 ETABLISSEMENTS CONCERNES ..... 318

ARTICLE 2 STATUT COLLECTIF ..... 318

ARTICLE 3 GRILLE DE SALAIRES ..... 318

ARTICLE 4 PRIME DE FIN D'ANNEE ..... 319

ARTICLE 5 PRIME DE VACANCES ..... 319

ARTICLE 6 DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ..... 319

ARTICLE 7 OUVRES SOCIALES DU COMITE D'ETABLISSEMENT ..... 319



<b>ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE .....</b>	<b>321</b>
ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE " .....	321
REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE ».....	323
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » ».....	336
CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS.....	336

# PREAMBULE

---

---

## PREAMBULE

---

Le statut collectif des salariés Carrefour s'est construit sur la base d'un premier accord d'entreprise conclu le 13 octobre 1969 et s'est amélioré chaque année par la signature de nouveaux accords concrétisant ainsi la richesse du dialogue social dans l'entreprise.

Trente ans après la conclusion de l'accord fondateur, les partenaires sociaux n'ont pas voulu se satisfaire d'une simple adaptation des textes aux évolutions de la loi et de la convention collective de branche. Ils se sont engagés dans la voie d'une révision complète des accords Carrefour pour construire une convention collective moderne et innovante qui prend en compte les aspirations des salariés tout en préservant les capacités de compétitivité et de développement de l'entreprise.

Au cours de leurs échanges, les partenaires sociaux signataires ont partagé les principes communs suivants :

- L'édification d'un statut collectif commun passe par une plus grande solidarité entre les salariés de l'entreprise,
- la mise en place d'un nouveau système de classification permet à chacun de se développer personnellement et professionnellement et de s'inscrire dans l'évolution des structures de l'entreprise. Carrefour réaffirme ainsi sa volonté de privilégier la promotion interne,
- une nouvelle réduction du temps de travail, au-delà des futures obligations légales, doit permettre à l'entreprise de trouver plus de souplesse dans l'aménagement et l'organisation des horaires de travail tout en recherchant les moyens d'associer plus largement le personnel à cette organisation,
- la réduction du temps de travail doit participer à la lutte contre le chômage et la précarité et, par conséquent, se traduire par un engagement de création d'emplois et d'amélioration des conditions de recours à l'utilisation du travail à temps partiel.

S'appuyant sur ces principes communs, les partenaires sociaux signataires ont bâti ensemble le présent accord d'entreprise qui constitue pour Carrefour, ses salariés et leurs représentants une avancée sociale majeure au regard de la profession .

Dans ces conditions, les partenaires sociaux constatent que les dispositions mises en œuvre par la nouvelle Convention Collective Carrefour sont globalement plus favorables que celles de la Convention Collective de Branche et des anciens accords Carrefour. Par conséquent, elle se substitue aux anciens accords Carrefour et, pour les thèmes qu'elle aborde, elle complète les dispositions de la Convention Collective de Branche.

De convention expresse, la nouvelle Convention Collective Carrefour, en unifiant le statut collectif du personnel emporte de plein droit la résiliation de tous les accords d'établissement et des usages, supplétifs de la volonté des parties, relatifs aux thèmes traités dans le présent accord, qui auraient pu s'y créer.

## TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

---

ARTICLE 1-1 DATE D'APPLICATION .....	21
ARTICLE 1-2 CHAMP D'APPLICATION .....	21
ARTICLE 1-3 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD .....	21
1-3.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION .....	21
1-3.2 BILAN DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE 1-4 REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE .....	22
1-4.1 REVISION ET DENONCIATION .....	22
1-4.2 PUBLICITE.....	22

---

## TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

---

### **ARTICLE 1-1 Date d'application**

La présente Convention Collective s'applique à compter du 1er juin 1999 sauf stipulations contraires énoncées dans les dispositions concernées.

### **ARTICLE 1-2 Champ d'application**

La Convention Collective Carrefour, conclue conformément aux dispositions du Livre I, Titre III, Chapitre 2 du Code du travail, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des Sociétés CARREFOUR, CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; Carrefour PARTENARIAT INTERNATIONAL, Carrefour IMPORT, CARREFOUR Management ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; Société Nouvelle Sogara ; LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, HYPARLO.

Les dispositions de la présente Convention Collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des Sociétés énumérées ci-dessus sous réserve des dispositions énoncées à l'Annexe IV qui s'appliqueront, par substitution, en cas de création ou d'intégration juridique d'un ou plusieurs établissements.

### **ARTICLE 1-3 Suivi de la mise en œuvre de l'accord**

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre des accords dans le temps les parties signataires conviennent d'instituer une « commission nationale de suivi » unique chargée d'examiner tout problème d'interprétation ou d'application des accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000 et de leurs avenants.

#### **1-3.1 Composition de la commission**

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, deux fois d'ici le 31 décembre 2008.

Le thème de cette commission portera sur :

- les classifications
- les seniors

Les modalités d'organisation, ainsi que la prise en charge des absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront traitées conformément aux dispositions de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007, dans les mêmes conditions que les réunions de réflexions (chapitre 3.03 de l'accord de droit syndical du 15 janvier 2007).

#### **1-3.2 Bilan de la réduction du temps de travail**

La Direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur :

Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- L'application de la modulation ;

- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- Le travail à temps partiel ;
- La rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- La formation.

Le bilan ainsi établi est transmis à l'ensemble des délégués syndicaux de Groupe, et présenté aux Comités centraux d'entreprise et à chaque Comité d'établissement.

## **ARTICLE 1-4 Révision, dénonciation, publicité**

### **1-4.1 Révision et dénonciation**

L'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et l'accord d'entreprise ainsi que ses différents avenants peuvent faire l'objet :

1 – d'une révision à tout moment jugé opportun par les parties dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L. 2222-5 du Code du travail. Ainsi, le droit de révision est réservé aux signataires de l'accord initial. L'avenant de révision peut n'être signé que par une seule des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial.

2 – d'une dénonciation dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail.

### **1-4.2 Publicité**

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités Centraux d'Entreprise ainsi qu'aux Comités d'Etablissement concernés.

Il sera déposé en cinq exemplaires à la diligence de la société CARREFOUR France auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

---

## TITRE 2 – REMUNERATIONS

---

ARTICLE 2-1 GRILLE DE SALAIRES.....	24
ARTICLE 2-2 PRIMES.....	26
2-2.1 PRIME DE VACANCES.....	26
2-2.2 PRIME DE FIN D'ANNEE.....	26
ARTICLE 2-3 INDEMNISATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION OU REUNIONS.....	27
ARTICLE 2-4 VENDEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES.....	27
2-4.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	28
2-4.2 TEMPS DE TRAVAIL.....	28
2-4.3 PARTIE VARIABLE.....	28
2-4.4 PRIMES SEMESTRIELLES.....	28
2-4.5 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	28
2-4.6 REGLES DE FONCTIONNEMENT.....	29
2-4.6.1 CALCUL DES OBJECTIFS.....	29
2-4.6.2 CALCUL DES PRIMES.....	29
2-4.7 COMMISSION NATIONALE DE SUIVI VENDEURS PRODUITS ET SERVICES.....	30
2-4.8 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.....	30
2-4.9 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	31
2-4.10 DISPOSITION TRANSITOIRE.....	31
ANNEXES.....	32
ARTICLE 2-5 TECHNICIENS SERVICES APRES-VENTE REGIONAUX.....	36
2-5.1 ELEMENTS DE REMUNERATION.....	36
2-5.2 PARTIE VARIABLE.....	36
2-5.3 PRIMES SEMESTRIELLES.....	36
2-5.4 RETENUES ET INDEMNISATIONS.....	36
2-5.5 MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE RESULTAT.....	37
<b>ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES.....</b>	<b>41</b>
INTERESSEMENT COLLECTIF.....	42
REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS.....	90

## TITRE 2 - REMUNERATIONS

### ARTICLE 2-1 Grille de salaires

La grille ci-dessous constitue la « Grille de Salaires de Référence Carrefour »

### GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Au 01 Mars 2010

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

<b>Niveau</b>	<b>Taux horaire hors forfait pause (en €uro)</b>	<b>Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)</b>	<b>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)</b>	<b>Durée de la période d'accueil</b>
<b>I A</b>	<b>8,99</b>	<b>9,44</b>	<b>1 431,69</b>	<b>0 à 6 mois</b>
<b>I B</b>	<b>9,04</b>	<b>9,49</b>	<b>1 439,66</b>	<b>Dès le 7ème mois</b>
<b>II A</b>	<b>8,99</b>	<b>9,44</b>	<b>1 431,69</b>	<b>0 à 6 mois</b>
<b>II B</b>	<b>9,09</b>	<b>9,54</b>	<b>1 447,61</b>	<b>Dès le 7ème mois</b>
<b>III A</b>	<b>9,01</b>	<b>9,46</b>	<b>1 434,88</b>	<b>0 à 12 mois</b>
<b>III B</b>	<b>9,72</b>	<b>10,21</b>	<b>1 547,94</b>	<b>Après 1 an</b>
<b>IV A</b>	<b>10,09</b>	<b>10,59</b>	<b>1 606,87</b>	<b>0 à 2 ans</b>
<b>IV B</b>	<b>10,78</b>	<b>11,32</b>	<b>1 716,75</b>	<b>Après 2 ans</b>
<b>V</b>	<b>11,41</b>	<b>11,98</b>	<b>1 817,08</b>	
<b>III Vendeur de produits et services</b>	<b>8,33</b>	<b>8,75</b>	<b>1 326,58</b>	
<b>II C</b>	<b>9,30</b>	<b>9,77</b>	<b>1 481,06</b>	<b>En application des accords</b>
<b>IV C</b>	<b>10,99</b>	<b>11,54</b>	<b>1 750,19</b>	<b>du 24/02/2005</b>



**GRILLE DE SALAIRE (en €uro)**  
**Au 1er septembre 2010**

Catégorie employé des Niveaux I à IV et AM Niveau V

<b>Niveau</b>	<b>Taux horaire hors forfait pause (en €uro)</b>	<b>Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)</b>	<b>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)</b>	<b>Durée de la période d'accueil</b>
I A	9,03	9,48	1 438,06	0 à 6 mois
I B	9,09	9,54	1 447,61	Dès le 7ème mois
II A	9,03	9,48	1 438,06	0 à 6 mois
II B	9,14	9,60	1 455,57	Dès le 7ème mois
III A	9,06	9,51	1 442,84	0 à 12 mois
III B	9,77	10,26	1 555,91	Après 1 an
IV A	10,14	10,65	1 614,83	0 à 2 ans
IV B	10,83	11,37	1 724,72	Après 2 ans
V	11,47	12,04	1 826,63	

III Vendeur de produits et services	8,37	8,79	1 332,95	
-------------------------------------	------	------	----------	--

II C	9,35	9,82	1 489,02	En application des accords du 24/02/2005
IV C	11,04	11,59	1 758,16	

La Grille de salaires applicable dans l'établissement est affichée sur le panneau d'information Direction.

Ces augmentations sont complémentaires à celles négociées, conformément aux dispositions du Titre IV de l'accord du 31 mars 1999, par les accords de rattrapage des Sociétés :  
Riom Distribution du 2 août 2006.

## **ARTICLE 2-2 Primes**

### **2-2.1 Prime de vacances**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du premier semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du premier semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 1225-17 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin, quelle que soit la date de départ en congés. Le versement d'au moins 70% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les 3 premiers jours ouvrables du mois de juin.

### **2-2.2 Prime de fin d'année**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du second semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de fin d'année calculée sur une mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement ou ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du second semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 1225-17 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de fin d'année est réglée avec la paie du mois de décembre. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

Le salarié mis à la retraite au cours de l'année bénéficiera de la prime de fin d'année calculée sur la base de 1/365ème par jour travaillé, de repos ou d'absence autorisée conventionnellement entre le 1er janvier de l'année considérée et la date de son départ.

## **ARTICLE 2-3 Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunions**

Les dispositions du présent article s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant en formation ou en réunion organisée à l'initiative de la Direction, dans le cadre de leur travail.

Compte tenu de la spécificité de leur statut, ces dispositions ne sont pas applicables aux apprentis.

Le temps de déplacement des employés ou agents de maîtrise, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion ou de la formation est :

- Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l'aller et retour).
- Supérieure à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures, (couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion, le forfait est limité à 6 heures, comprenant l'aller et le retour.

### **Modalités de rémunération du forfait**

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédent se définit comme suit : « Taux horaire forfait pause inclus auquel se rajoute le cas échéant l'indemnité compensatrice multiplié par le nombre d'heures défini ci-dessus »

Cette indemnisation s'entend par déplacement aller retour effectif et ne donnera lieu en conséquence qu'à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement sera payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe.

## **ARTICLE 2-4 Vendeurs de produits et de services**

### **PREAMBULE**

Compte tenu des techniques particulières nécessaires à la promotion et à la vente de certains produits et services identifiés par l'entreprise, les parties ont mis en place depuis plusieurs années des dispositions destinées à intéresser et à motiver les vendeurs de produits et de services à la réalisation des objectifs de vente fixés par l'entreprise.

Par ailleurs, la convergence des nouvelles technologies, l'évolution des marchés, ainsi que les nouvelles attentes de nos clients, imposent aux parties d'adapter la part variable de la rémunération des vendeurs produits et services, permettant une nécessaire adéquation entre la performance économique de l'entreprise et les primes des vendeurs.

### **2-4.1 Eléments de rémunération**

La rémunération des vendeurs produits et services se décompose comme suit :

Une partie fixe, forfait pause inclus, correspondant au niveau III vendeurs des accords d'entreprise Carrefour, qui bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire générale.

Une partie variable liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

La rémunération annuelle totale des vendeurs de produits et de services, hors heures complémentaires et supplémentaires, est garantie à hauteur du salaire mensuel de base du niveau III B affecté du coefficient 13,5. Le cas échéant, une régularisation interviendra avec la paie du mois de janvier.

### **2-4.2 Temps de travail**

La référence hebdomadaire moyenne du temps de travail effectif des vendeurs de produits et de services à temps complet est de 35 heures.

La modulation du temps de travail prévue à l'article 5-3 de la présente convention collective d'entreprise Carrefour s'organise pour les vendeurs de produits et de services sur la base de la référence hebdomadaire définie par l'alinéa précédent.

### **2-4.3 Partie variable**

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois et trimestre civil.

Elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois ou le trimestre de référence.

La grille de rémunération variable ainsi que les règles de calcul de celle-ci figurent dans les annexes du présent accord.

Annexe 1 : grille métier blanc et brun.

Annexe 2-1 à 2-4 : Notice explicative des indicateurs figurant dans la grille précédente.

A l'issue du bilan annuel présenté lors de la commission de suivi de l'accord, si les évolutions de l'activité économique devaient entraîner de façon durable une dégradation de la partie variable de la rémunération des vendeurs bénéficiaires du présent accord, les organisations syndicales signataires pourront obtenir la réouverture de négociations.

### **2-4.4 Primes semestrielles**

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

### **2-4.5 Retenues et indemnisations**

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas, en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

### Indemnisations :

Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne journalière de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

Heures non travaillées suite à :

- absences pour circonstances de famille ou parentales,
- jours fériés chômés payés,
- temps passé en formation professionnelle,
- temps passé en délégation et pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel,
- temps passé au titre de ces mandats en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise.

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne horaire de la partie variable des douze mois précédents.

## **2-4.6 Règles de fonctionnement**

### *2-4.6.1 Calcul des objectifs*

Les objectifs devront être remis au vendeur la dernière semaine du mois, pour le mois suivant, au minimum à J – 7.

Le poids de vente assistée est propre à chaque magasin.

Il est calculé sur la base des données N-1 du magasin et peut être corrigé en fonction d'évènements commerciaux.

### *2-4.6.2 Calcul des primes*

Le vendeur de produits et de services ne peut en aucun cas être rémunéré sur des ventes réalisées par une tierce personne.

Le calcul de la prime se fera à la clôture du bon de vente.

Les montants de primes figurant sur la grille en annexe s'entendent pour des salariés dont la base contrat est au moins à 35 heures, le calcul des primes pour les salariés à temps partiel est proratisé.

La prime chiffre d'affaires est versée au meilleur des deux cas (collectif ou individuel).

Le calcul de la masse de marge servant de base au calcul de la prime produit tient compte du prix d'achat et du prix de vente de chaque magasin, il intègre donc les remises.

Il peut varier chaque jour.

Occasionnellement, certains produits bénéficieront d'une prime nationale qui s'ajoutera à la prime produit normale.

Ces produits seront déterminés par les services achat national.

Le nombre de priorités locales (telles que définies aux annexes 1-4 et 2-4) est laissé à l'appréciation du Manager Métier.

Ces priorités locales sont disponibles pour l'ensemble des vendeurs.

Tous les remboursements et annulations de vente doivent être saisis sur l'outil de vente assistée avec le code du vendeur qui a réalisé la vente.

Ces remboursements seront déduits du CA et de la prime du vendeur pendant une période en conformité avec la charte remboursement Carrefour (soit 15 jours à la date d'application du présent accord) .

## **2-4.7 Commission nationale de suivi vendeurs produits et services**

Il est créé une commission nationale de suivi vendeurs produits et services.

Son rôle consiste à suivre le fonctionnement de la rémunération variable des vendeurs, et notamment :

- ⇒ La situation comparée des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable de rémunération des vendeurs.
- ⇒ Les évolutions du marché.
- ⇒ Les formations nécessaires au développement des ventes des nouveaux produits.
- ⇒ La politique commerciale de l' EPCS.
- ⇒ Les modifications des taux et des paliers de rémunération sur la marge.
- ⇒ Bilan détaillé, et évolution du métier.

Cette commission est réunie à l'initiative de la direction au moins une fois par semestre civil.

Un ordre du jour est établi pour chaque réunion par la direction.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de quatre membres désignés par le délégué national hypermarchés pour la durée du présent accord.

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission et transmis aux comités centraux d'entreprise. Le compte rendu sera diffusé aux participants de la commission dans les 30 jours suivants la réunion.

Ce compte-rendu sera diffusé aux directions et aux CE des magasins pour permettre une mise à l'ordre du jour d'une réunion.

La prise en charge des déplacements, ainsi que le maintien des rémunérations des salariés appelés à participer à cette commission, se fera en conformité avec les dispositions de l'accord Carrefour d'exercice du droit syndical.

## **2-4.8 Mise en œuvre de l'accord**

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

La commission de suivi, telle que définie au 2-4.7 à sera réunie préalablement à la mise en oeuvre du présent accord.

Au cours de cette réunion, un bilan de la rémunération actuelle sera présenté.

- ⇒ information du comité d'établissement.
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des vendeurs concernés.
- ⇒ remise à chaque vendeur de la grille de rémunération ainsi que d'une notice explicative.
- ⇒ Pour permettre aux vendeurs bénéficiaires du présent accord de prendre en compte dans leur méthodologie de vente les nouvelles règles de calcul de prime, pendant les six premiers mois de mise en place de l'accord, soit du 1er février 2008 au 31 juillet 2008, la partie variable de rémunération du mois sera comparée à celle du mois N-1, le paiement étant effectué sur la meilleure des deux.

- ⇒ Un logiciel permettant aux vendeurs d'avoir une visibilité de leurs résultats sera présenté lors de la commission de suivi préalable à la mise en place de l'accord
- ⇒ Les partenaires et la direction se réuniront afin d'établir, préalablement à la mise en place de l'accord, une « notice technique » permettant d'éviter les interprétations.
- ⇒ Lors de la première année de mise en place de l'accord la commission de suivi se réunira à quatre reprises

#### **2-4.9 Champ d'application du présent accord**

Les règles de rémunération et les grilles, objet du présent accord, ne s'appliquent qu'aux bénéficiaires des dispositions de l'accord nouvelle rémunération vendeurs, mis en place au 1<sup>er</sup> juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits services.

Les vendeurs non signataires de l'accord sus nommé ne pouvant bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant.

#### **2-4.10 Disposition transitoire**

Compte tenu de la poursuite des tests liés à la rémunération des vendeurs radiotéléphonie jusqu'au 31 décembre 2007, les parties signataires conviennent :

De réunir une commission de suivi en janvier 2008 afin de présenter un bilan du résultat de ces tests.

D'engager une négociation, avant le 31 janvier de la même année, en vue de négocier un avenant, permettant l'extension du présent accord aux vendeurs radiotéléphonie.

Annexes

**Annexe 1 :  
GRILLE METIERS BLANC BRUN**

1 2 1 2 3 4

Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur	Chiffre d'affaires rayon	Chiffre d'affaires vendeur	Marge	Local
Prime / Objectif Collective Valeur/Prévision	Prime / Objectif Individuelle Valeur/Objectif	Prime / Objectif Collective Valeur/Prévision	Prime / Objectif Individuelle Valeur/Objectif	Prime / VENTE Individuelle % Rentabilité	Prime / VENTE Individuelle
PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	PLAFONNE	DEPLAFONNE	PLAFONNE
si 98 % = 50 € si +100 % = 135 € si +105 % = 270 €	si 98 % = 50 € si +100 % = 135 € si +105 % = 240 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	si 98 % = 30 € si +100 % = 90 € si +105 % = 180 €	Epièce en fonction de la masse de marge du produit 1 % du montant du CA réalisé avec un crédit classique 12% de la masse de marge des ES et Techno et 10% rem. Magasin Pay TV et FAI 6% de la masse de marge des accessoires lors d'une vente complémentaire	100 € max/mn  200 € max/mn les mois de ventes
MENSUEL	MENSUEL	TRIMESTRIELLE	TRIMESTRIELLE	MENSUEL	MENSUEL



## Objectif Chiffre d'affaires collectif

Annexe  
2-1

L'objectif est mensuel et trimestriel

L'objectif de CA collectif est la prévision Tableau de Bord du ou des rayons sur lesquels le vendeur est objectif (vente assistée+libre service)  
L'objectif trimestriel étant la somme des 3 objectifs mensuels

3 paliers d'objectifs :  
98, 100, 105%

## Prime Chiffre d'affaires collectif

Prime mensuelle et trimestrielle

Le CA collectif pris en compte est la réalisation Tableau de Bord du ou des rayons concernés (vente assistée+libre service) sur lesquels le vendeur est objectif  
Le CA collectif trimestriel pris en compte étant la somme des 3 réalisations mensuelles des rayons sur lesquels le vendeur est objectif

3 montants de primes maximum

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel  
-CONFIDENTIEL-

Carrefour  
HYPER FRANCE

2

## Objectif Chiffre d'affaires collectif

Annexe  
2-1

## Prime Chiffre d'affaires collectif

Primes calculées au prorata de la base contrat

Primes calculées au prorata du temps de présence

Primes calculées au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons

C'est la meilleure des 2 primes entre Collectif et individuel qui est versée

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel  
-CONFIDENTIEL-

Carrefour  
HYPER FRANCE

3

## ***Objectif Chiffre d'affaires individuel***

Annexe  
2-2

L'objectif est mensuel et trimestriel

L'objectif de CA vente assistée est la prévision mensuelle Tableau de Bord du ou des rayons sur lesquels le vendeur est objectifé \* poids de vente assistée de ces mêmes rayons  
L'objectif trimestriel étant la somme des 3 objectifs mensuels sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectifé

3 paliers d'objectifs :  
98, 100, 105%

## ***Prime Chiffre d'affaires individuel***

La prime est mensuelle et trimestrielle

Le CA mensuel individuel pris en compte est la réalisation des ventes du mois faites sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectifé  
Le CA individuel trimestriel pris en compte étant la somme des 3 réalisations individuelles mensuelles sur le ou les rayons sur lesquels le vendeur est objectifé

Primes calculées au prorata de la base contrat

Primes calculées au prorata du temps de présence

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel  
-CONFIDENTIEL-

Carrefour  
HYPER FRANCE

4

## ***Objectif Chiffre d'affaires individuel***

Annexe  
2-2

Objectifs calculés au prorata de la base contrat

Objectifs calculés au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons

Objectifs calculés au prorata du temps de présence

## ***Prime Chiffre d'affaires individuel***

Primes calculées au prorata de l'affectation du vendeur sur chacun des rayons

3 montants de primes maximum

C'est la meilleure des 2 primes entre Collectif et individuel qui est versée

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de présentation aux instances représentatives de personnel  
-CONFIDENTIEL-

Carrefour  
HYPER FRANCE

5

## ***Prime sur marge***

Annexe  
2-3

Euro pièces calculés en fonction de la masse de marge commerciale de chaque article  
(Marge brute sur vente + ristournes)

Le vendeur est rémunéré sur toute vente en fonction de la masse de marge du produit quelque soit le rayon

Prime totale des produits versée mensuellement

## ***Prime sur marge***

Primes calculées sur les crédits payants: % sur le CA réalisés avec un crédit

Primes calculées sur FAI (Fournisseurs accès internet) et Pay TV (abonnement télévision) en fonction de la marge magasin

Primes calculées sur extensions de garantie, assurances, en fonction de la marge magasin

Primes calculées sur les accessoires ou consommables vendus en même temps qu'un produit hard

Prime totale des services et crédit versée mensuellement

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de représentation aux instances représentatives de personnel

-CONFIDENTIEL-

Carrefour  
HYPER FRANCE

6

## ***Prime sur le local***

Annexe  
2-4

Prime totale des produits versée mensuellement et plafonnée

Un plafond de prime différent pour les mois de « soldes »

Primes produits sous forme d'euro/pièces pouvant se cumuler aux primes liées à la masse de marge

Document de travail, pour discussion seulement, sous réserve de validation avec le Comité Exécutif de représentation aux instances représentatives de personnel

-CONFIDENTIEL-

Carrefour  
HYPER FRANCE

7

## **ARTICLE 2-5 Techniciens services après-vente régionaux**

Le statut défini dans le cadre du présent Accord s'applique aux salariés des établissements « Services Après Vente Régionaux ».

### **2-5.1 Eléments de rémunération**

Leur rémunération mensuelle est constituée :

d'une partie fixe, correspondant au salaire de base du niveau III de la grille de salaires applicable dans leur établissement,

d'une partie variable dite « prime de résultat » dont le montant maximum s'établit à 630 Euros bruts auquel pourra, le cas échéant, s'ajouter une « surprime ».

Cette partie variable devra rémunérer les performances individuelles de chaque technicien.

### **2-5.2 Partie variable**

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil ; elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois de référence.

### **2-5.3 Primes semestrielles**

La prime de fin d'année et la prime de vacances sont versées aux techniciens S.A.V. Régionaux conformément à la Convention Collective Carrefour, étant précisé que leur montant est calculé sur la moyenne des salaires des douze derniers mois (fixe et partie variable) à l'exclusion de toute prime à périodicité non mensuelle.

### **2-5.4 Retenues et indemnisations**

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnisations :

- Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de trajet :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

- Heures non travaillées suite à absences pour circonstances de famille ou parentales et jours fériés chômés payés, temps passé en formation professionnelle et en délégation et pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel le temps passé au titre de ces mandats en réunion organisée à l'initiative de l'employeur :

Le taux horaire retenu pour procéder à l'indemnisation est calculé sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la partie variable versée le mois précédent

## 2-5.5 Modalités de calcul de la prime de résultat

Les critères d'attribution de la prime sont les suivants :

la quantité d'appareils terminés par jour et par technicien,  
le taux de qualité des réparations par technicien.

### Définition des critères

#### 1/ La quantité d'appareils terminés par technicien :

Elle correspond à la quantité moyenne d'appareils réparés et terminés par jour, par technicien, calculée selon la formule ci-dessous :

$$\text{Quantité moyenne} = \frac{\text{Nombre d'appareils réparés et terminés dans le mois}}{\text{Nombre de jours effectivement travaillés}}$$

Le nombre d'appareils réparés terminés s'entend après application des taux de pondération tels que définis au 3/ ci-dessous.

#### 2 / Le taux de qualité par technicien:

Ce taux s'établit mensuellement en fonction du nombre d'appareils, calculé sans pondération, nécessitant une nouvelle intervention dans les trois mois.

Il se calcule selon la formule ci-dessous :

$$\text{Taux de qualité} = 100 - \frac{\text{Nombre d'appareils nécessitant une nouvelle réparation dans les 3 mois}}{\text{Nombre d'appareils réparés durant le mois considéré}}$$

Exemple :

Au mois de janvier, un technicien a terminé 150 appareils. Pendant les mois de janvier, février et mars, 5 appareils sur les 150 ont dû faire l'objet d'une nouvelle intervention :

#### 3 / Pondération du nombre d'appareils terminés :

Afin de tenir compte de la complexité plus ou moins grande des réparations à effectuer sur certaines familles de produits, il est appliqué des coefficients pondérateurs dans les conditions indiquées ci-dessous :

G.E.M.	Micro-ondes	0,6
	Autres produits	1,1
HIFI-TV-VIDEO	Caméscopes	1,5
	T.V.	1,2
	Autres produits	1

BAZAR	Scoters	2
	Autres produits	1

4 / Bonus en fonction du kilométrage :

Pour tenir compte du temps passé en tournée par les techniciens à domicile, un bonus est mis en place en fonction du nombre de kilomètres parcourus en moyenne par jour 1 travaillé à l'extérieur par chacun des techniciens au cours du mois concerné.

Nbre. moyen de kms .parcourus par jour	Bonus
< 100	0,50
≥ 100 < 125	0,75
≥ 125 < 150	1
≥ 150 < 175	1,25
≥ 175 < 200	1,50
≥ 200 < 225	1,75
> 225 < 250	2
≥ 250 < 275	2,25
≥ 275	2,50

Le bonus correspondant au nombre de kilomètres parcourus en moyenne au cours du mois vient s'ajouter au nombre d'appareils terminés pondérés pour chaque jour travaillé à l'extérieur.

Exemple :

Un technicien a travaillé 21 jours dont 10 à l'extérieur,  
il a parcouru en moyenne entre 225 et 250 km les jours travaillés à l'extérieur,  
il a terminé 90 appareils pendant le mois (50 en atelier et 40 à l'extérieur),  
on y ajoutera un bonus de 20 appareils (10 jours pondérés chacun pour 2 unités)

Pour calculer sa productivité mensuelle on retiendra comme nombre d'appareils terminés : 90 + 20 = 110.

<sup>1</sup> Hors trajet domicile-SAV et retour

5/ Grille de calcul de la prime

*Taux de qualité*

99	162	198	234	288	342	396	468	540	630
98	153	185	216	264	311	358	421	484	562
97	144	171	198	239	279	320	374	428	493
96	135	158	180	214	248	282	327	372	426
95	126	144	162	189	216	243	279	315	357
94	117	131	144	165	185	205	232	259	289
93	108	117	126	140	153	167	185	203	221
	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9

*Nombre d'appareils  
pondérés, terminés / jour*

Au delà de 9,5 appareils pondérés terminés par jour en moyenne sur le mois, le technicien percevra une « surprime » de 2 euros par appareil pondéré terminé supplémentaire.

2 exemples :

Exemple 1 :

Sur un mois donné, un technicien a travaillé 20 jours, il a terminé 207 appareils à un taux de qualité de 98,5%.

Sa productivité étant de 10,35 appareils par jour, sa prime sera constituée :

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité, d'une « surprime » liée à une surperformance de  $10,35 - 9,50$  soit 0,85.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance ( $0,85 \times 20$  jours  $\times 2$  € = 34 €)).

Soit : 562 € + 34 € = 596 €

Exemple 2 :

Sur un mois donné, un technicien a travaillé 20 jours, il a terminé 252 appareils à un taux de qualité de 98,5%.

Sa productivité étant de 12,6 appareils par jour, sa prime sera constituée :

du positionnement dans la grille correspondant à sa productivité et son taux de qualité, d'une « sur prime » liée à une sur performance de  $12,60 - 9,50$  soit 3,10.

Il percevra une prime égale à : (sa prime « normale » 562 €) + (sa prime de sur performance ( $3,10 \times 20$  jours  $\times 2$  € = 124 €)).

Soit : 562 € + 124 € = 686 €

6/ incidence des absences sur le montant de la prime brute

Le critère « quantité d'appareils terminés pondérés par jour » est désormais calculé en rapportant la somme du nombre d'appareils terminés pondérés et du nombre de bonifications kilométriques au nombre de jours réellement travaillés par le technicien dans le mois.

La productivité ainsi déterminée permet de positionner le technicien dans la grille et d'obtenir un montant de prime théorique.

Cette prime théorique est ensuite ramenée au prorata du nombre de jours réellement travaillés par le technicien.

Les dispositions du présent 6/ sont conclues pour une durée déterminée d'un an. Il pourra être reconduit pour une ou plusieurs périodes d'égale durée dans la mesure où le taux d'absentéisme annuel, tel qu'il figure au tableau de bord, n'a pas progressé de plus de 5% par rapport à celui observé pour l'exercice précédent.



**ACCORDS A DUREE DETERMINEE – Textes non codifiés**

**INTERESSEMENT COLLECTIF**

Accord d'interressement collectif à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010.

Avenant à l'accord d'intéressement du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010

Avenant à l'accord d'intéressement du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010

**REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS**

Accord d'entreprises sur la rémunération variable au sein des services financiers du 13 mai 2009 : accord à durée déterminée du 1<sup>er</sup> juin 2009 au 31 mai 2012

**INTERESSEMENT COLLECTIF**

**Accord d' interressement collectif à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010.**

**Avenant à l'accord d'intéressement du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010**


**Avenant à l'accord d'intéressement du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010**

**ACCORD D'INTERESSEMENT  
2008/2009/2010**

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution, HYPARLO S.A.

Représentées par Marie Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

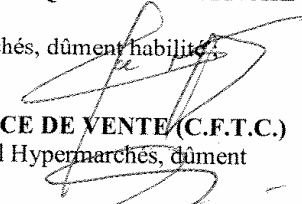
▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

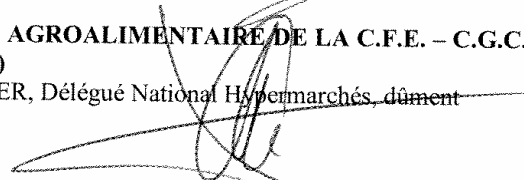


▪ **LA FEDERATION COMMERCE SERVICES ET FORCE DE VENTE (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE DE LA C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. - C.G.C AGRO - S.N.E.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

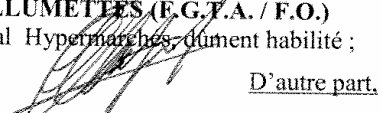


▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



D'autre part,

Il a été convenu le 23 juin 2008, le présent accord d'intéressement.

AKC

## PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement collectif, conforme aux dispositions des articles du code du travail, a pour objet d'associer les salariés au progrès de leurs entreprises et aux performances de leurs établissements pour les exercices 2008, 2009 et 2010.

L'intéressement est un moyen équitable de motivation pour celles et ceux qui participent quotidiennement à l'activité de l'entreprise, dans la mesure où le résultat de leur investissement individuel et collectif est pour partie partagé.

Les parties signataires sont convaincues des effets positifs qu'aura cet accord sur les membres du personnel et sur leur engagement à contribuer au développement économique.

Dans cet esprit, il a été décidé de retenir trois critères objectifs, pertinents, accessibles, mesurables et motivants :

- Le taux de CATTIC hors carburant encarté de la carte de fidélité ;
- La réduction du taux de démarque totale hors carburant ;
- L'atteinte des objectifs de CA HT (hors carburant) cumulés des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord et le taux d'EBIT DA cumulé des magasins entrant dans le champ d'application de l'accord ;

Les modalités de calcul de l'intéressement collectif mais également les modalités de répartition entre les salariés concernés, ont été élaborées dans le but d'aboutir à un accord simple et équilibré garantissant une rétribution de l'effort collectif et une solidarité entre les magasins et le siège.

D'une manière générale, la répartition du montant de l'intéressement se fera de façon similaire entre les salariés.

En effet, le bénéfice du versement de l'intéressement à une équipe de travail dépend étroitement de la solidarité dont fait preuve chacun des collaborateurs en vue de la réalisation de l'objectif commun, et ce quel que soit sa fonction ou son statut.

Les effets du présent accord et de ses avenants ne pourront se cumuler avec ceux qui découleraient de nouvelles obligations légales ou conventionnelles en la matière.

Il importe de rappeler que les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise au jour de la signature de cet accord ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Le présent accord qui fait suite à plusieurs réunions de négociations a fait l'objet d'une information et d'une consultation des Comités Centraux d'Entreprises et Comités d'Entreprises des sociétés relevant du champ d'application ci-dessus défini.

Handwritten signatures and initials, including 'RF' and '2'.

ANC

## TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

### Article I.1 - OBJET

Le présent accord constitue un accord d'intéressement.

Il est conclu conformément aux dispositions des articles y afférant relevant du code du travail.

Le présent accord a pour objet de définir :

- La période pour laquelle il est conclu ;
- Son champ d'application ;
- Les modalités d'intéressement retenues ;
- Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition des ses produits dans le respect des dispositions prévues dans le code du travail ;
- La périodicité et les modalités de versement ;
- Les modalités de versement dans un P.E.G. ou un PERCO ;
- Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision ;
- Les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- Les modalités de dépôt de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu par l'accord serait régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

### Article I.2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

#### ⇒ Etablissements entrant de plein droit dans le champ d'application de l'accord :

L'accord d'intéressement concerne l'ensemble des sociétés et de leurs établissements existant à la date de la signature du présent accord et dont la liste figure en annexe 4.

L'ensemble des salariés de ces établissements ont vocation à bénéficier des dispositions du présent accord sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions stipulées à l'article 3 ci-dessous.

#### ⇒ Sociétés ayant la faculté d'adhérer à cet accord d'intéressement :

Toute adhésion d'une entreprise nouvelle à l'accord d'intéressement fera l'objet d'un avenant, obéissant aux mêmes règles de conclusion et de dépôt que l'accord lui-même.

L'avenant devra être signé par l'ensemble des parties concernées, c'est-à-dire, tant par les représentants de la nouvelle entreprise adhérente, que par les parties signataires de l'accord d'intéressement initial.

Toutefois, lorsqu'une société sera détenue à plus de 50% par une ou plusieurs des entreprises déjà parties à l'accord d'intéressement, la société pourra décider d'adhérer par simple accord entre les représentants employeurs et salariés de cette société.

Cet accord sera signifié aux autres parties au présent accord.

Mc

R.F. RE  
3

**Article 1.3 – SALARIES BENEFICIAIRES**

L'intéressement défini par le présent accord est réservé aux seuls salariés des établissements des sociétés signataires relevant des annexes I, II et III de la Convention Collective de Branche.

Les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté minimale de trois mois dans le Groupe CARREFOUR au sens des articles relevant du Code du travail.

L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au Groupe, que celle-ci soit continue ou discontinue, acquise au cours d'un ou plusieurs contrats de travail et sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'Intéressement et des douze mois qui la précèdent, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée.

ME

1

RE RE  
S H<sup>4</sup>

**TITRE DEUXIEME : CRITERES ET MODALITES SERVANT  
AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF**

**Article II.1 – CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT**

Le montant de l'intéressement ne dépend pas d'une décision discrétionnaire de l'une des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies dans le présent accord. Il est donc variable et présente, par nature, un caractère aléatoire.

Les règles de calcul ne font intervenir que des éléments caractérisant les résultats ou les performances de l'entreprise, éléments sur lesquels chaque membre du personnel peut avoir une action directe ou indirecte.

Le montant dépend de la situation propre à chaque exercice, il est donc variable et peut être nul. L'intéressement collectif ne constitue ni dans son principe, ni dans son montant un avantage acquis.

L'intéressement présente un caractère collectif puisqu'il a comme origine des données traduisant la marche de la société et des unités de travail d'une part, et qu'il est ouvert à tous les salariés bénéficiaires, d'autre part.

Les montants individuels attribués aux salariés bénéficiaires en application du présent accord n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent pas en compte dans l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments ou accessoires du salaire en vigueur dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

**Article II.2 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS**

**II.2.1 – SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE**

Tout versement d'un intéressement collectif est conditionné, préalablement, à la constatation d'un progrès économique au cours d'un exercice social tel que reflété par le compte d'exploitation.

En tout état de cause, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DA cumulé des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 1 % du Chiffre d'Affaires HT cumulé de ces mêmes sociétés sur la période concernée, en l'occurrence l'année civile.

Ce taux constitue un seuil minimum de rentabilité indispensable à l'entreprise pour se maintenir. En conséquence, si ce seuil n'est pas atteint, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur la période concernée et donc aucun intéressement ne sera versé.

Mc

B

RF RE  
CS A 5

**II.2.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT**

**A) Le taux de CATTC hors carburant encarté de la carte de fidélité**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 1 jointe en annexe 1 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 300 euros.

**Pour le personnel rattaché à un magasin :**

- Le taux de CATTC hors carburant encarté de la carte fidélité du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Taux d'encartage = montant du CATTC hors carburant encarté du magasin concerné divisé par le montant du CATTC hors carburant du magasin concerné..

La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord.

**B) Le taux de démarque totale hors carburant.**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 2 jointe en annexe 2 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 200 euros.

**Pour le personnel rattaché à un magasin :**

- L'amélioration du ratio de démarque totale hors carburant du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

Taux de démarque totale hors carburant réalisé pour la période concernée

-----  
Taux de démarque totale hors carburant N-1 pour la période concernée  
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

Taux de démarque totale hors carburant = valeur de la démarque totale hors carburant du magasin concerné divisée par le CAHT hors carburant de ce même magasin.

ANC

b S H 6 RF



La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord.

**C) L'atteinte des objectifs de CAHT (hors carburant) cumulé des magasins entrant dans le champ d'application et le taux d'EBIT DA cumulé de ces mêmes magasins**

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 3 jointe en annexe 3 au présent accord dans les conditions suivantes :

Application au salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de la combinaison croisée, de l'atteinte des objectifs de C.A.H.T. (hors carburant) et du pourcentage de l'EBIT DA.

**Pour le personnel rattaché à un magasin**

**et**

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

- L'atteinte des objectifs de CA HT cumulés (hors carburant) de l'ensemble des magasins concernés entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

CA HT hors carburant réalisé dans l'année concernée

-----  
CA HT hors carburant prévu dans l'année concernée  
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

- Le résultat cumulé avant frais financiers, impôts, amortissements et provisions des magasins entrant dans le champ d'application du présent Accord (EBIT DA) exprimé en pourcentage du CA HT (hors carburant) des magasins concernés.

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité de l'année concernée.

AKC

B RF RE  
7

### II.2.3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

Le montant de l'intéressement résultant des calculs exposés ci-dessus sera individualisé selon les modalités suivantes :

- ⇒ Pour les salariés à temps partiel : un prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur l'exercice sera effectué par rapport à la durée conventionnelle du travail.
- ⇒ Pour tous les salariés : un prorata de leur temps de présence sur l'exercice considéré sera effectué.

Sont assimilées à du temps de présence, tels que définis par la convention collective Carrefour, les périodes d'absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour événements familiaux, jours de repos supplémentaires, heures de délégation, formation économique, sociale et syndicale, formation effectuée à la demande de l'employeur, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, la rémunération sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul de l'intéressement.

Les grilles 1, 2 indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent toute l'année.

La grille 3 indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire annuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés en cours d'année ou non présents sur l'année pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

En cas de mutation d'un salarié au cours de l'année considérée, les droits sont attribués au prorata du temps de présence passé dans chaque établissement.

Pour les salariés à temps complets, les heures supplémentaires seront prises en compte dans la limite du temps plein.

### Article II.3 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

**Plafond global :** Le montant global des sommes distribuées aux salariés bénéficiaires ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

**Plafond individuel :** Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre d'un même exercice, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'établissement, ce plafond est égal à la somme des plafonds mensuels correspondants.

ARC

RF RE  
8

**Article II.4 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

Le montant net de l'intéressement acquis individuellement fera l'objet d'un paiement dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine du mois de mars suivant chaque exercice considéré.

Pour l'année 2008, l'intéressement sera calculé sur l'année civile soit du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2008.

Pour les années 2009 et 2010, les parties signataires conviennent que l'intéressement sera calculé sur le semestre civil soit :

- ⇒ Du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2009 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois d'août 2009 ;
- ⇒ Du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2009 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de février 2010 ;
- ⇒ Du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2010 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois d'août 2010 ;
- ⇒ Du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 31 décembre 2010 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de février 2011 ;

Il est d'or et déjà convenu par les parties signataires du présent accord que le changement de périodicité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 entraînera une modification des grilles de calcul de l'intéressement et un avenant à cet accord devra être négocié au début du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2009.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, son montant moyen et la part revenant à chaque salarié bénéficiaire en application du présent accord avec précision le précompte des prélèvements obligatoires.

En cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement collectif devra lui être transmis et l'informer de ses éventuels changements d'adresse.

Si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

**Article II.5 – PLAN D'EPARGNE GROUPE ET PERCO**

Tout salarié bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de l'intéressement net lui revenant au Plan d'Épargne Groupe Carrefour ou au Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO).

Si cette affectation intervient dans les quinze jours, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

me

RF PE  
9

Le versement est abondé dans les conditions fixées par le règlement du Plan d'Epargne Groupe Carrefour ou du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

#### **Article II.6 – REGIME FISCAL ET SOCIAL**

Les sommes ainsi allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, aux régimes de retraite, d'assurance chômage, de contribution à l'effort de construction, de taxe d'apprentissage et de formation professionnelle continue, tant pour la part patronale que pour la part salariale. Seules la contribution sociale généralisée (C.S.G.) et la contribution de remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) sont prélevées en fonction de la législation en vigueur.

Elles sont par contre soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf affectation au plan d'épargne entreprise.

#### **Article II.7 - INFORMATION DES SALARIES ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES**

L'accord d'Intéressement fait l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord, remise à tous les salariés de l'entreprise, y compris tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché afin que chaque salarié puisse facilement en prendre connaissance.

L'ensemble des parties signataires engagent les établissements à mettre en œuvre mensuellement une information propre à animer l'accord d'Intéressement. Après l'arrêt définitif des comptes, chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise des sociétés signataires recevra toutes les informations nécessaires sur les éléments de calcul des résultats globaux retenus pour la mise en œuvre du présent accord.

Le procès-verbal de la réunion sera transmis à chaque comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, en temps utile, en vue de la réunion au cours de laquelle leur seront soumises les informations se rapportant aux résultats de l'établissement intervenant dans le calcul de l'Intéressement.

Un procès verbal de la réunion de chaque Comité Central d'Entreprise ou Comité d'entreprise et le procès-verbal de la réunion du Comité d'établissement feront l'objet d'un affichage dans chaque établissement.

Chaque salarié recevra les éléments de calculs individuels des sommes lui revenant.

#### **Article II.8 – REGLEMENT DES LITIGES**

En cas de contestation, le Comité d'établissement, le Comité d'entreprise ou le Comité Central d'Entreprise concerné sera saisi en vue d'une éventuelle conciliation.

Si le litige persiste après que la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelles a donné son avis, la juridiction compétente pourra être saisie.

ARC

R

RF VE  
10

### TITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

#### Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels (2008/2009/2010). Il prendra effet à compter du 1er janvier 2008 et prendra fin le 31 décembre 2010.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

#### Article III.2 - REVISION DE L'ACCORD

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

#### Article III.3 – ADHESION

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

#### Article III.4 – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Afin de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement et comme l'accord d'Intéressement lui-même, la signature d'un avenant de modification ou de dénonciation ne peut intervenir, au plus tard, que dans la première moitié de la période au cours de laquelle il doit prendre effet, en l'occurrence, l'exercice annuel.

Cette disposition ne concerne pas les avenants de mise en conformité demandés par l'administration.

AKC

K

RF  
H<sup>11</sup>

RE

**Article III.5 – PUBLICITE**

Le présent accord a été soumis pour avis :

- au Comité Central d'Entreprise des sociétés :
  - CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
  - CONTINENT 2001
  - SOGARA FRANCE,
  - CARCOOP FRANCE,
  - GML FRANCE,
  
- Au Comité d'Entreprise des sociétés,
  - RIOM Distribution,
  - Société Nouvelle Sogara,
  - Carrefour Formation Hypermarchés France,
  - La Ciotat Distribution,
  - Perpignan Distribution

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.


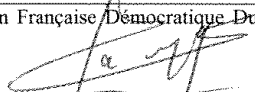



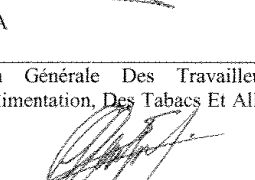
Le présent accord sera déposé à la diligence de la société CARREFOUR Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'EVRY et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

Fait à Evry, le 23 juin 2008

Pour la Direction,

Marie Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Fédération Commerce Services et Force de Vente (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire de la C.F.E.-C.G.C. (C.F.E. - C.G.C. AGRO - S.N.E.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	

Avenant à l'accord d'intéressement du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010

**AVENANT DU 11 MARS 2009  
A L'ACCORD D'INTERESSEMENT  
DU 23 JUIN 2008**

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS; SOGARA France ; CARCOOP France ;  
GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT  
Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution,  
HYPARLO S.A.

Représentées par Marie Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment  
habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL  
(C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS  
(C.F.T.C.)**

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT  
CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment  
habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment  
habilitée ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE,  
DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Les partenaires sociaux ont estimé que l'intéressement devait correspondre au mieux à la situation économique des sociétés signataires et de leurs établissements.

Ils ont mis en avant leur désir de calquer au maximum les modes de calcul sur les résultats économiques, et ce, conformément à la loi et dans l'intérêt d'une meilleure lisibilité et efficacité de l'accord.

A la suite des réunions paritaires du 16 février 2009 et du 3 mars 2009 organisée dans le cadre des dispositions de l'article II.4 « VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 qui stipule notamment que :

*« Pour les années 2009 et 2010, les parties signataires conviennent que l'intéressement sera calculé sur le semestre civil soit :*

- ⇒ *Du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2009 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois d'août 2009 ;*
- ⇒ *Du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2009 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de février 2010 ;*
- ⇒ *Du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2010 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois d'août 2010 ;*
- ⇒ *Du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 31 décembre 2010 avec un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de février 2011 ;*

*Il est d'or et déjà convenu par les parties signataires du présent accord que le changement de périodicité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 entraînera une modification des grilles de calcul de l'intéressement et un avenant à cet accord devra être négocié au début du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2009. »*

Il a été arrêté et convenu, le 11 mars 2009, les dispositions du présent avenant à l'accord d'intéressement 2008, 2009 et 2010 signé le 23 juin 2008.

Cet avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

AKC

BE  
H  
BF



**TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article I.1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

L'article I.2 « CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est complété comme suit :

La liste des sociétés et de leurs établissements entrant de plein droit dans le champ d'application de l'accord d'intéressement 2008-2009-2010 du 23 juin 2008 est complétée de la société suivante :

« HYPARLO S.A. »

**Article I.2 – SALAIRES BENEFICIAIRES**

L'article I.1 « SALAIRES BENEFICIAIRES » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

L'intéressement défini par le présent accord est réservé aux seuls salariés des établissements des sociétés signataires relevant des annexes I, II et III de la Convention Collective de Branche.

Les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté minimale de trois mois dans le Groupe CARREFOUR au sens des articles relevant du Code du travail. Celle-ci s'apprécie à la date du dernier jour du semestre civil donnant lieu au calcul de l'intéressement :

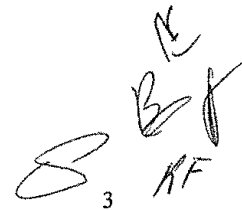
⇒ 30 juin pour le premier semestre,

⇒ 31 décembre pour le deuxième semestre.

L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au Groupe, que celle-ci soit continue ou discontinue, acquise au cours d'un ou plusieurs contrats de travail et sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'Intéressement et des douze mois qui la précèdent, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée.

MCC

Handwritten signatures and initials, including 'RE', 'BF', and 'AF', with a small number '3' below them.

**TITRE DEUXIEME : CRITERES ET MODALITES SERVANT  
AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF**

**Article II.1 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS**

L'article II.2 « MODALITES, CALCULS ET REPARTITION » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

**II.1.1 – SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE**

Tout versement d'un intéressement collectif est conditionné, préalablement, à la constatation d'un progrès économique tel que reflété par le compte d'exploitation.

En application des dispositions du code du travail, la périodicité de calcul de l'intéressement est fixée au semestre civil, soit :

- ⇒ Pour le 1<sup>er</sup> semestre : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin,
- ⇒ Pour le 2<sup>ème</sup> semestre : du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre.

En tout état de cause, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DA cumulé des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 0.50 % du Chiffre d'Affaires HT cumulé de ces mêmes sociétés sur la période concernée, en l'occurrence le semestre civil.

Ce taux constitue un seuil minimum de rentabilité indispensable à l'entreprise pour se maintenir. En conséquence, si ce seuil n'est pas atteint, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur la période concernée et donc aucun intéressement ne sera versé.

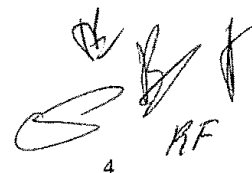
**II.1.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT**

**A) Le taux de CATTIC encarté de la carte de fidélité**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 1A jointe en annexe 1 au présent avenant.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 150 euros pour le semestre civil concerné.

ARC

  
4 RF

**Pour le personnel rattaché à un magasin :**

- Le taux de CATTC hors carburant encarté de la carte fidélité du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Taux d'encartage = montant du CATTC hors carburant encarté du magasin concerné pour le semestre civil concerné divisé par le montant du CATTC hors carburant du magasin concerné pour le semestre civil concerné.

Le taux calculé sera arrondi à 1 chiffre après la virgule.

La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'établissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

**B) La démarque totale hors carburant.**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 2A jointe en annexe 2 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 100 euros pour le semestre concerné.

L'explication de la démarque totale figure en annexe 4 du présent accord.

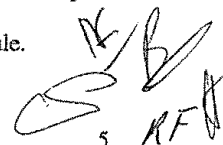
**Pour le personnel rattaché à un magasin :**

- L'amélioration de la démarque totale hors carburant du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N pour le semestre civil concerné – Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N-1 pour le semestre civil concerné.

Le résultat de l'opération sera arrondi à 2 chiffres après la virgule.

AKC

  
5 RFA

Taux de démarque totale hors carburant = valeur de la démarque totale hors carburant du magasin concerné divisée par le CAHT hors carburant de ce même magasin.

La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

**C) L'atteinte des objectifs de CAHT (hors carburant) cumulé des magasins entrant dans le champ d'application et le taux d'EBIT DA cumulé de ces mêmes magasins**

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 3A jointe en annexe 3 au présent accord dans les conditions suivantes :

Application au salaire brut du semestre civil concerné de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de la combinaison croisée, de l'atteinte des objectifs de C.A.H.T. (hors carburant) et du pourcentage de l'EBIT DA.

Pour le personnel rattaché à un magasin

et

Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets

- L'atteinte des objectifs de CA HT cumulés (hors carburant) de l'ensemble des magasins concernés entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

CA HT hors carburant réalisé du semestre civil concerné

-----  
CA HT hors carburant prévu du semestre civil concerné  
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

- Le résultat cumulé avant frais financiers, impôts, amortissements et provisions des magasins entrant dans le champ d'application du présent Accord (EBIT DA) exprimé en pourcentage du CA HT (hors carburant) des magasins concernés pour le semestre civil concerné.

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité du semestre civil concerné.

### II.1.3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

Le montant de l'intéressement résultant des calculs exposés ci-dessus sera individualisé selon les modalités suivantes :

- ⇒ Pour les salariés à temps partiel : un prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur le semestre civil considéré sera effectué par rapport à la durée conventionnelle du travail.
- ⇒ Pour tous les salariés : un prorata de leur temps de présence sur le semestre civil considéré sera effectué.

Sont assimilées à du temps de présence, tels que définis par la convention collective Carrefour, les périodes d'absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour événements familiaux, jours de repos supplémentaires, heures de délégation, formation économique, sociale et syndicale, formation effectuée à la demande de l'employeur, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, la rémunération sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul de l'intéressement.

Les grilles 1A, 2A indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent sur le semestre civil considéré.

La grille 3A indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire mensuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours de semestre civil considéré ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés sur le semestre civil considéré ou non présents pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

En cas de mutation d'un salarié au cours du semestre civil considéré, les droits sont attribués au prorata du temps de présence passé dans chaque établissement.

Pour les salariés à temps complets, les heures supplémentaires seront prises en compte dans la limite du temps plein.

AKC

RE  
B A  
7 RF

**Article II.2 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT**

L'article II.3 « PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

**Plafond global :** Le montant global des sommes distribuées aux salariés bénéficiaires ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

**Plafond individuel :** Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre du semestre civil, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond semestriel de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli un semestre entier de présence dans l'établissement, ce plafond est égal à la somme des plafonds mensuels correspondants.

**Article II.3 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

L'article II.4 « VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le montant net de l'intéressement acquis individuellement fera l'objet d'un paiement aux dates suivantes :

- ⇒ Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2009, un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois d'août 2009 ;
- ⇒ Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2009, un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de février 2010 ;
- ⇒ Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 30 juin 2010, un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois d'août 2010 ;
- ⇒ Pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 31 décembre 2010, un versement dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine du mois de février 2011 ;

Chaque versement fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, son montant moyen et la part revenant à chaque salarié bénéficiaire en application du présent accord avec précision le précompte des prélèvements obligatoires.

En cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement collectif devra lui être transmis et l'informer de ses éventuels changements d'adresse.

Si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

MEC

8 RF

**Article II.4 - GRILLE D'INTERESSEMENT**

Les grilles 1, 2 et 3 de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 sont remplacées par les nouvelles grilles 1A, 2A et 3A jointes en annexe au présent avenant.

NKc

9  
KF A

**TITRE TROISIEME : DISPOSITIONS FINALES**

**Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD**

L'article III.1 « DUREE DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent avenant est conclu pour la durée des deux exercices annuels (2009/2010). Il prendra effet à compter du 1er janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2010.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

**Article III.2 – PUBLICITE**

L'article III.5 « PUBLICITE » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent accord a été soumis pour avis :

- au Comité Central d'Entreprise des sociétés :
  - CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
  - CONTINENT 2001
  - SOGARA FRANCE,
  - CARCOOP FRANCE,
  - GML FRANCE,
  - HYPARLO SA.
- Au Comité d'Entreprise des sociétés,
  - RIOM Distribution,
  - Société Nouvelle Sogara,
  - Carrefour Formation Hypermarchés France,
  - La Ciotat Distribution,
  - Perpignan Distribution

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société CARREFOUR Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'EVRY et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

MC

RF  
B  
RFH  
10





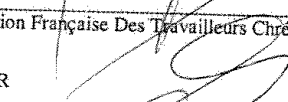
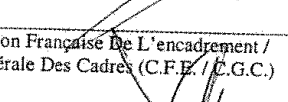

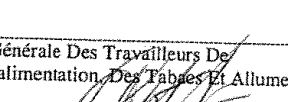
CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

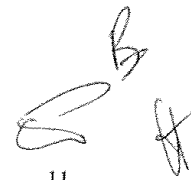
Fait à EVRY, le 11 mars 2009

Pour la Direction,

Marie Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	



## ANNEXES

**Annexe 1 : grille 1A CATTC de la carte fidélité**

**Annexe 2 : grille 2A Démarque totale hors carburant**

**Annexe 3 : grille 3A Atteinte des Objectifs de CAHT  
hors carburant**

**Annexe 4 : explication de la démarque totale**

AKC

12 BF



Tous les magasins

en Euros pour un temps complet présent tout le semestre

Amélioration du CA fidélité

Valeur	% CA ENCARTÉ 2009													
	<55%	55,0%	61%	66%	71%	74%	76%	78%	80%	82%	84%	85%		
84%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	110	150		
82%	0	0	0	0	0	0	0	0	90	100	125	150		
80%	0	0	0	0	0	0	0	85	90	110	125	150		
78%	0	0	0	0	0	0	0	80	85	100	125	150		
76%	0	0	0	0	0	0	0	75	80	100	125	150		
74%	0	0	0	0	45	75	85	90	100	110	125	150		
71%	0	0	0	30	45	80	85	90	100	110	125	150		
66%	0	0	25	30	75	80	85	90	100	110	125	150		
61%	0	20	25	45	75	80	85	90	100	110	125	150		
56%	0	20	30	45	75	80	85	90	100	110	125	150		
<56%	0	25	30	45	75	80	85	90	100	110	125	150		

% CA ENCARTÉ 2008

Handwritten initials: BF, BF, BF

AHC



Annexe 2 - grille 2A

Amélioration du taux de démarque

Tous les magasins

Amélioration du taux de démarque

en Euros pour un temps complet présent tout le semestre

<-0,10	-0,10	0,00	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	>=0,35
0	20	35	40	50	60	70	80	90	100

MEC

SR  
RF



Annexe 1 - Grilles de

SALES PARTICIPATION

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

	100,0	100,5	101,0	101,5	102,0
4,6	0,55%	0,60%	0,70%	0,75%	0,80%
4,4	0,50%	0,60%	0,65%	0,70%	0,75%
3,9	0,45%	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%
3,5	0,40%	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%
3,1	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%
2,3	0,30%	0,40%	0,45%	0,50%	0,55%
1,6	0,25%	0,30%	0,40%	0,45%	0,50%

% EBIT DA/  
CA HT hors  
carburant  
des  
Magasins  
concernés

en % du  
salaire brut  
semestriel

*Handwritten signatures and initials*

NKC

## ANNEXE 4

### La Démarque Totale

Définition : la démarque totale est l'addition de la casse, de la démarque connue et la démarque inconnue.

Les impacts liés à la démarque totale sont pris en compte chaque mois dans le tableau de bord.

1. La casse : c'est la charge constatée des marchandises achetées et non vendues car impropres à la vente (périmées, cassées,...).
2. La démarque connue : elle est composée de 2 éléments :
  - ⇒ Le vol identifié
  - Et
  - ⇒ La démarque administrative (erreur de tarif,...).
3. La démarque inconnue : elle peut être valorisée selon deux méthodes :
  - ⇒ A partir d'un inventaire physique : elle correspond à la différence entre la marge brute issue du calcul d'inventaire et la marge issue du système de gestion commerciale diminuée de la casse et de la démarque connue.
  - ⇒ Sans inventaire physique, à partir du taux de démarque théorique prévu.

**IMPORTANT** : Seul un inventaire physique pourra permettre de déterminer la démarque inconnue réelle.

MEC

EB  
AF  
13

**LISTE DES SOCIETES  
ET DES ETABLISSEMENTS  
ENTRANT DANS LE CHAMPS  
D'APPLICATION  
DE L'ACCORD  
D'INTERESSEMENT  
2008-2009-2010**

*MC*

*AF*  
*AF*  
14

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
AIRE SUR LA LYS	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS	03 21 38 89 00
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C la Pioline BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX	04 42 95 94 93
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX	02 33 32 49 00
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2	03 22 66 25 60
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Grand Maine rue du Grand Lyaunay 49000 ANGERS	02 41 22 75 00
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01	02 41 21 38 38
ANGLET	SOGARA France	C.C BAB 2 BP 415 64604 ANGLET CEDEX	05 59 52 85 00
ANGOULINS	SOGARA France	route de Rochefort 17690 ANGOULINS	05 46 56 50 00
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX	04 50 66 66 66
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES	04 92 91 25 25
ARMENTIERES	CONTINENT 2001	26 Rue Aristide Briand 59280 ARMENTIERES	03 20 10 47 40
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS-MONS	01 60 48 88 00
AUCHY LES MINES	CONTINENT 2001	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES	03 21 63 79 00
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Zone de Parfnor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS	01 48 14 80 00
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9	04 90 16 67 00
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN	02 32 94 43 43

AKC

RE A  
B  
S  
RF



LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
BEUCAIRE	CONTINENT 2001	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEUCAIRE	04 66 59 20 46
BEGLES	SOGARA France	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX	05 57 35 05 00
BERCK	CONTINENT 2001	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK	03 21 89 05 00
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Bercy II , place de l'europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex	01 43 53 86 00
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4	03 81 47 87 87
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Valentin, BP3045 25046 BESANCON CEDEX	03 81 48 11 11
BOISSEUIL	SOGARA France	route de Toulouse 87220 BOISSEUIL	05 55 31 55 31
BOURG EN BRESSE	CARCOOP France	avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX	04 74 50 30 00
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES	03 48 50 45 25
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX	02 98 31 77 00
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN	02 31 53 35 35
CALAIS NIVOY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue Guynemer BP 19 62101 CALAIS CEDEX	03 21 19 64 64
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES	03 21 46 75 55
CARREFOUR FORMATION Hypermarchés France	CARREFOUR FORMATION Hypermarchés France	Les templiers - BP 133 - 2085 Route des Colles 06903 SOPHIA ANTIPOLIS	04 93 95 81 81
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Allée du préambule 77563 LIEUSAIN Cédex	01 64 13 71 71
CHALON SUR SAONE NORD	GML France	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE	03 85 97 18 88

AKC

RE  
B  
RF

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
CHALON SUR SAONE SUD	GML France	rue Thomas Dumorey BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX	03 85 42 64 00
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX	03 26 69 36 36
CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	21, rue Centrale 73000 BASSENS	04 79 75 68 00
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY	04 79 69 26 54
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY	01 30 65 22 00
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE	01 60 05 38 72
CHARLEVILLE-MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES	03 24 57 66 00
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES	02 37 91 74 00
CHÂTEAU THIERRY	CONTINENT 2001	37 Avenue d'Essomes 02408 CHÂTEAU THIERRY	03 23 69 64 60
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES	04 42 13 17 00
CHÂTEAURoux	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAURoux	02 54 60 33 33
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX	01 64 26 81 81
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG	02 33 23 38 38
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET	02 41 49 56 56
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX	01 60 26 66 66
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN	01 69 67 80 00

AKC

K  
B  
A  
CS  
RF

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

4 / 13

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT	03 27 14 56 78
CRECHES SUR SAONE	GML France	C.C ces Bouchardes route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE	03 85 36 89 00
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL	01 45 13 55 55
DENAIN	CARCOOP France	Rue de Vilars 59220 DENAIN	03 27 22 94 94
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C de la toison d'or route de langres BP67809 21078 DIJON CEDEX	03 80 78 55 00
DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAE Saint Guénault 1 rue Jean Mermoz Courcouronnes - BP 75 91002 EVRY CEDEX	01 60 91 37 37
DOUAI / FLERS	CARCOOP France	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCREBIEUX	03 27 93 01 01
DRAGUIGNAN	CONTINENT 2001	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN	04 94 60 44 24
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	82 rue saint stenay 93700 DRANCY	01 48 38 48 00
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du Perollier BP 180 69132 ECULLY CEDEX	04 72 86 19 00
EPERNAY	CONTINENT 2001	13 Quai de la Mame 51200 EPERNAY	03 26 51 60 00
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex	03 29 68 26 26
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue bonneveaux près base de loisirs 91150 ETAMPES	01 69 92 44 00
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route nationale 13 Gulchanville 27930 EVREUX	02 32 23 64 00
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX	01 69 36 62 00
FECAMP	CONTINENT 2001	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP	02 35 27 80 80

AKC

RE A  
Bo  
RF

**Avenant à l'accord d'intéressement du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010**

**AVENANT DU 29 MARS 2010  
A L'ACCORD D'INTERESSEMENT  
DU 23 JUIN 2008**

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS; SOGARA France ; CARCOOP France ;  
GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT  
Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution,  
HYPARLO S.A.

Représentées par Marie Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment  
habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL  
(C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS  
(C.F.T.C.)**

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT /  
CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment  
habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment  
habilité ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE,  
DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Les partenaires sociaux ont estimé que l'intéressement devait correspondre au mieux à la situation économique des sociétés signataires et de leurs établissements.

Ils ont mis en avant leur désir de calquer au maximum les modes de calcul sur les résultats économiques, et ce, conformément à la loi et dans l'intérêt d'une meilleure lisibilité et efficacité de l'accord.

A la suite des réunions paritaires du 16 février 2010 et du 26 février 2010 organisée dans le cadre des dispositions de l'article III.1 « DUREE DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 qui stipule notamment que :

*« Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision ».*

Il a été arrêté et convenu, le 29 mars 2010, les dispositions du présent avenant à l'accord d'intéressement 2008, 2009 et 2010 signé le 23 juin 2008.

Cet avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

RE

MJC

RF  
2

**TITRE PREMIER : CRITERES ET MODALITES SERVANT  
AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF**

**Article 1.1 – MODALITES, CALCULS ET REPARTITIONS**

L'article II.2 « MODALITES, CALCULS ET REPARTITION » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

**II.1.1 – SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE**

Tout versement d'un intéressement collectif est conditionné, préalablement, à la constatation d'un progrès économique tel que reflété par le compte d'exploitation.

En application des dispositions du code du travail, la périodicité de calcul de l'intéressement est fixée au semestre civil, soit :

- ⇒ Pour le 1<sup>er</sup> semestre : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin,
- ⇒ Pour le 2<sup>ème</sup> semestre : du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre.

En tout état de cause, aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DA cumulé des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord n'atteint pas au moins 0.20 % du Chiffre d'Affaires HT cumulé de ces mêmes sociétés sur la période concernée, en l'occurrence le semestre civil.

Ce taux constitue un seuil minimum de rentabilité indispensable à l'entreprise pour se maintenir. En conséquence, si ce seuil n'est pas atteint, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur la période concernée et donc aucun intéressement ne sera versé.

**II.1.2 – LES CRITERES PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT**

**A) Le taux de CATTIC encarté de la carte de fidélité**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 1B jointe en annexe 1 au présent avenant.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 150 euros pour le semestre civil concerné.

Mc

RE  
KF  
3

**Pour le personnel rattaché à un magasin :**

- Le taux de CATTIC hors carburant encarté de la carte fidélité du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord sera établi selon la formule suivante :

Taux d'encartage = montant du CATTIC hors carburant encarté du magasin concerné pour le semestre civil concerné divisé par le montant du CATTIC hors carburant du magasin concerné pour le semestre civil concerné.

Le taux calculé sera arrondi à 1 chiffre après la virgule.

La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

**B) La démarque totale hors carburant.**

L'intéressement à distribuer est déterminé par la grille 2B jointe en annexe 2 au présent accord.

Le montant maximum déterminé par cette grille ne pourra être supérieur à 100 euros pour le semestre concerné.

L'explication de la démarque totale figure en annexe 4 du présent accord.

**Pour le personnel rattaché à un magasin :**

- L'amélioration de la démarque totale hors carburant du magasin concerné entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N pour le semestre civil concerné – Taux de démarque totale hors carburant Réalisé sur l'année N-1 pour le semestre civil concerné.

Le résultat de l'opération sera arrondi à 2 chiffres après la virgule.

MC

RE  
AF  
4

Taux de démarque totale hors carburant = valeur de la démarque totale hors carburant du magasin concerné divisée par le CAHT hors carburant de ce même magasin.

La valeur distribuée variera en fonction de la performance du magasin concerné.

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

La valeur distribuée sera calculée sur la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins entrant dans le champ d'application du présent accord pour le semestre civil concerné.

**C) L'atteinte des objectifs de CAHT (hors carburant) cumulé des magasins entrant dans le champ d'application et le taux d'EBIT DA cumulé de ces mêmes magasins**

L'intéressement à distribuer au titre de la part nationale est déterminé par la grille 3B jointe en annexe 3 au présent accord dans les conditions suivantes :

Application au salaire brut du semestre civil concerné de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de la combinaison croisée, de l'atteinte des objectifs de C.A.H.T. (hors carburant) et du pourcentage de l'EBIT DA.

**Pour le personnel rattaché à un magasin**

et

**Pour le personnel de l'établissement Carrefour Direction Exécutive Hypermarché France, de la société Carrefour Formation Hypermarchés France, des établissements Service Après Vente Régionaux, de l'Etablissement SAV National, des établissements Logistique, des établissements Direction d'Exploitation, et des magasins exploités pendant moins de deux exercices consécutifs complets**

- L'atteinte des objectifs de CA HT cumulés (hors carburant) de l'ensemble des magasins concernés entrant dans le champ d'application de l'accord établi selon la formule suivante :

CA HT hors carburant réalisé du semestre civil concerné

-----  
CA HT hors carburant prévu du semestre civil concerné  
(Exprimé en pourcentage arrondi à un chiffre après la virgule)

MC

B<sub>2</sub>  
A PE AF  
5



- Le résultat cumulé avant frais financiers, impôts, amortissements et provisions des magasins entrant dans le champ d'application du présent Accord (EBIT DA) exprimé en pourcentage du CA HT (hors carburant) des magasins concernés pour le semestre civil concerné.

Ces deux paramètres s'entendent à magasins constants, c'est-à-dire exploités sur la totalité du semestre civil concerné.

### II.1.3 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT :

Le montant de l'intéressement résultant des calculs exposés ci-dessus sera individualisé selon les modalités suivantes :

- ⇒ Pour les salariés à temps partiel : un prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur le semestre civil considéré sera effectué par rapport à la durée conventionnelle du travail.
- ⇒ Pour tous les salariés : un prorata de leur temps de présence sur le semestre civil considéré sera effectué.

Sont assimilées à du temps de présence, tels que définis par la convention collective Carrefour, les périodes d'absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour événements familiaux, jours de repos supplémentaires, heures de délégation, formation économique, sociale et syndicale, formation effectuée à la demande de l'employeur, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Concernant les absences pour congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité, absences consécutives à un accident du travail (excepté les accidents de trajets), ou à une maladie professionnelle, la rémunération sera reconstituée fictivement conformément aux dispositions de la convention collective Carrefour.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul de l'intéressement.

Les grilles 1B, 2B indiquent, une valeur de l'intéressement collectif exprimé en Euros pour un salarié à temps complet et présent sur le semestre civil considéré.

La grille 3B indique une valeur de l'intéressement collectif exprimé en pourcentage du salaire mensuel brut de chaque salarié bénéficiaire.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours de semestre civil considéré ainsi que pour les salariés à temps partiel, il sera pratiqué une proratisation. Il en sera de même pour les salariés sortis ou rentrés sur le semestre civil considéré ou non présents pour cause de suspension de contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde...).

En cas de mutation d'un salarié au cours du semestre civil considéré, les droits sont attribués au prorata du temps de présence passé dans chaque établissement.

Pour les salariés à temps complets, les heures supplémentaires seront prises en compte dans la limite du temps plein.

MCC

RE  
RF  
6

**Article II.2 – PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT**

L'article II.3 « PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

**Plafond global :** Le montant global des sommes distribuées aux salariés bénéficiaires ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement.

**Plafond individuel :** Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre du semestre civil, ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond semestriel de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas accompli un semestre entier de présence dans l'établissement, ce plafond est égal à la somme des plafonds mensuels correspondants.

**Article II.3 – GRILLE D'INTERESSEMENT**

Les grilles 1, 2 et 3 de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 sont remplacées par les nouvelles grilles 1B, 2B et 3B jointes en annexe au présent avenant.

RE  
A

MCC

B  
RF  
7

## TITRE TROISIEME : DISPOSITIONS FINALES

### Article III.1 – DUREE DE L'ACCORD

L'article III.1 « DUREE DE L'ACCORD » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent avenant est conclu pour l'exercice 2010. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2010 et prendra fin le 31 décembre 2010.

### Article III.2 – PUBLICITE

L'article III.5 « PUBLICITE » de l'accord d'intéressement du 23 juin 2008 est modifié comme suit :

Le présent accord a été soumis pour avis :

- au Comité Central d'Entreprise des sociétés :
  - CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S,
  - CONTINENT 2001
  - SOGARA FRANCE,
  - CARCOOP FRANCE,
  - GML FRANCE,
  - HYPARLO SA.
  
- Au Comité d'Entreprise des sociétés,
  - RIOM Distribution,
  - Société Nouvelle SOGARA,
  - Carrefour Formation Hypermarchés France,
  - La Ciotat Distribution,
  - Perpignan Distribution

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société CARREFOUR Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'EVRY et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'ESSONNE.

Fait à EVRY, le 29 mars 2010




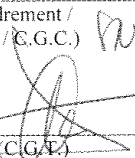
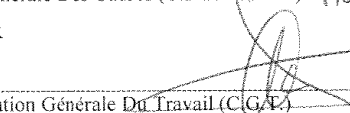

AKC

RE  
RF  
8

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

Pour la Direction,  
Marie Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	



## ANNEXES

**Annexe 1 : grille 1B CATTC de la carte fidélité**

**Annexe 2 : grille 2B Démarque totale hors carburant**

**Annexe 3 : grille 3B Atteinte des Objectifs de CAHT  
hors carburant**

**Annexe 4 : explication de la démarque totale**

MLC

B  
PE  
10 AF



Annexe 1 : Intéressement semestriel 2010 – Grille 1 B

Tous les magasins

CA Fidélité

Amélioration du CA fidélité

en Euros pour un temps complet présent toute l'année

Valeur	% CA ENCARTÉ 2010												
	55,0%	58%	61%	64%	67%	70%	73%	76%	79%	82%	85%	87%	
85%	0	0	0	0	0	0	0	0	85	90	100	150	
82%	0	0	0	0	0	0	0	0	85	90	125	150	
79%	0	0	0	0	0	0	0	80	90	100	125	150	
76%	0	0	0	0	0	0	70	80	90	100	125	150	
73%	0	0	0	0	0	60	70	85	90	100	125	150	
70%	0	0	0	0	45	60	80	85	90	100	125	150	
67%	0	0	0	30	45	70	80	85	90	100	125	150	
64%	0	0	20	30	60	70	80	85	90	100	125	150	
61%	0	15	20	45	60	70	80	85	90	100	125	150	
58%	0	15	30	45	60	70	80	85	90	100	125	150	
55%	0	10	20	30	45	60	70	85	90	100	125	150	
	0	10	30	45	60	70	80	85	90	100	125	150	

% CA ENCARTÉ 2009

Handwritten initials and signature: SF, RE, K

MC



Annexe 2 : Intéressement semestriel 2010 – Grille 2 B

Démarque totale

Tous les magasins

Amélioration du taux de démarque

en Euros pour un temps complet présent toute l'année

Grille Démarque totale en % de progression

0	-0,10	0,00	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	0,30	0,35
	20	35	40	50	60	70	80	90	100

MC

Handwritten signatures and initials, including 'RF' and 'MC'.

Annexe 3 : Intéressement semestriel 2010 – Grille 3B



**Part nationale**

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

**Grille CA & EBIT DA SEMESTRIEL**

	1,0	100,0	100,5	101,0	101,5	102,0
4,6	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%	0,75%	0,80%
4,4	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%	0,75%
3,8	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%	0,70%
3,4	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%	0,65%
2,8	0,30%	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%	0,60%
2,1	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%	0,50%	0,55%
1,5	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%	0,50%
1,1	0,10%	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%
0,5	0,05%	0,10%	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%



## ANNEXE 4

### La Démarque Totale

Définition : la démarque totale est l'addition de la casse, de la démarque connue et la démarque inconnue. Le calcul de la démarque intègre le dons aux œuvres.

Les impacts liés à la démarque totale sont pris en compte chaque mois dans le tableau de bord.

1. La casse : c'est la charge constatée des marchandises achetées et non vendues car impropres à la vente (périmées, cassées,...).
2. La démarque connue : elle est composée de 2 éléments :
  - ⇒ Le vol identifié
  - Et
  - ⇒ La démarque administrative (erreur de tarif,...).
3. La démarque inconnue : elle peut être valorisée selon deux méthodes :
  - ⇒ A partir d'un inventaire physique : elle correspond à la différence entre la marge brute issue du calcul d'inventaire et la marge issue du système de gestion commerciale diminuée de la casse et de la démarque connue.
  - ⇒ Sans inventaire physique, à partir du taux de démarque théorique prévu.

**IMPORTANT** : Seul un inventaire physique pourra permettre de déterminer la démarque inconnue réelle.

DKC

REB  
RF  
11

**REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES  
FINANCIERS**

Accord d'entreprises sur la rémunération variable au sein des services financiers du  
13 mai 2009 : accord à durée déterminée du 1er juin 2009 au 31 mai 2012

**Accord d'entreprises  
sur la rémunération variable au sein des services financiers**

Entre

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS, SOGARA France, CARCOOP France, GML France, CARREFOUR Formation Hypermarchés France, S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, CONTINENT 2001, RIOM Distribution, HYPARLO, SOFODIS,

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, directeur des relations sociales

ET



D'une part,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

▪ LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

▪ LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

Représentée par Monsieur Serge CORREA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

▪ LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

▪ LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (CFE-CGC AGRO-SNEC)

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

▪ LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée,

▪ LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Monsieur André-Denis TERZO, Délégué National Adjoint, dûment mandaté,



D'autre part,

Le titre 63 de la convention collective d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999, actuellement sans objet, est remplacé par les dispositions suivantes :

---

## TITRE 63 : REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS

---

### PREAMBULE

Compte tenu de l'évolution des métiers au sein des services financiers et afin de faciliter la promotion et la vente de produits financiers, les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions destinées à motiver et fidéliser les collaborateurs chargés de la vente des services financiers. Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un système de rémunération variable complémentaire basé sur la réalisation des objectifs de vente des différents types de produits financiers proposés par l'entreprise.

Ces dispositions doivent permettre de :

- valoriser les performances individuelles des salariés bénéficiaires,
- développer l'esprit d'équipe par la mise en place d'une partie collective motivante, permettant de favoriser l'atteinte des objectifs du stand,
- répondre à une réelle demande des salariés affectés à cette activité, au regard des politiques des concurrents en matière de rémunération,
- plus généralement, promouvoir et développer les ventes de produits financiers au sein des stands.

Les parties signataires précisent que ce système de rémunération variable complémentaire vise à récompenser la performance individuelle et collective des collaborateurs, indépendamment de toute obligation de résultat.

Cette rémunération variable complémentaire, par application du présent accord, se substitue à tout système de rémunération complémentaire lié à la réalisation d'objectifs, quelqu'en soit sa source, existant ou ayant pu exister antérieurement à la signature du présent accord.

Les institutions représentatives du personnel ont été consultées préalablement à la signature du présent accord.

### Article 1 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, dans les conditions définies à l'article 4 ci-après et titulaires d'un contrat de travail « conseillers(ères)

ARC

B  
AF  
A 7 0

de services financiers » niveaux III A et B en fonction de l'ancienneté du salarié dans le poste et « animateurs(trices) de vente » niveau IV affectés aux services financiers, tels que définis dans les accords d'entreprises Carrefour et sous réserve, pour ceux en fonction à la date de signature du présent accord, de l'avoir expressément accepté.

**Article 2 : Eléments de rémunération**

La rémunération des salariés concernés par les dispositions du présent accord se décompose comme suit :

- Une partie fixe, liée aux classifications, forfait pause inclus, correspondant aux conseillers(ères) services financiers niveaux III A et B en fonction de l'ancienneté du salarié dans le poste, et animateurs(trices) de vente niveau 4, des accords d'entreprises Carrefour, lesquels bénéficieront des augmentations générales, négociées en réunion paritaire,
- Une partie variable, liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

**Article 3 : Précisions sur la partie variable complémentaire de la rémunération**

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil ; elle est liée à l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

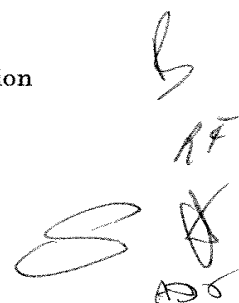
En raison des éventuels retraitements de la production liés aux règles de comptabilisation spécifiques de certains produits, la partie rémunération variable est versée, en complément de la rémunération mensuelle, trois mois après le mois de référence. A titre d'exemple, la prime définitivement acquise après retraitements sur les résultats du mois de janvier sera payée à l'échéance normale de paye du mois d'avril. Par conséquent, en cas de départ de l'entreprise, quelqu'en soit la raison, le salarié percevra, postérieurement à son solde de tout compte, le reliquat de la rémunération variable complémentaire définitivement acquise selon les règles ci-dessus définies.

Les modalités de rémunération variable ainsi que les règles de calcul de celle-ci figurent en annexes du présent accord.

Annexe 1 : Modalités

Annexe 2 : Notice explicative des indicateurs de calcul de la rémunération

AKC

Handwritten signatures and initials, including a large 'S' and 'AF'.

**Article 4 : Conditions d'adhésion**

Pour les salariés en fonction à la date de signature du présent accord, l'adhésion au système de rémunération variable complémentaire défini dans le présent accord est soumis à l'accord préalable de chaque salarié.

Par conséquent, le salarié qui ne souhaiterait pas bénéficier de cette rémunération variable complémentaire, devra en informer par écrit le directeur de magasin au cours du mois d'entrée en application du présent accord, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Dans cette hypothèse, le salarié renonce expressément à tout élément de rémunération variable.

A défaut d'avoir exprimé son refus dans ce délai et dans les formes convenues, le salarié sera réputé avoir donné son accord pour bénéficier de cette rémunération variable complémentaire.

Le salarié ayant adhéré au système dans les conditions définies supra aura toutefois la faculté de se rétracter dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en application du présent accord, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2009. Cette rétractation devra être expressément formulée par écrit remis au directeur de magasin. Elle ne produira d'effet que pour l'avenir.

Par ailleurs, les salariés ayant refusé d'adhérer au système dans le mois d'entrée en vigueur du présent accord, pourront toujours demander à en bénéficier à tout moment, à condition d'en faire la demande expresse par écrit auprès du directeur de magasin au plus tard le 15 de chaque mois. Chaque nouvelle adhésion ne deviendra définitive qu'à l'issue d'un délai de six mois à compter du 1<sup>er</sup> du mois d'adhésion au système, étant précisé que le salarié aura la faculté de se rétracter avant l'expiration de cette période de six mois, en en faisant la demande expresse par écrit auprès du directeur de magasin.

**Article 5 : Règles de fonctionnement**

**1) Calcul des objectifs :**

Les objectifs individuels et collectifs devront être remis à chaque conseiller et animateur de vente, au plus tard la dernière semaine du mois, pour le mois suivant.

L'objectif est proratisé en fonction de la base horaire du salarié et en fonction des absences planifiées.

En cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel en application des dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord (congés payés,

AKC

B  
RF  
S  
ADJ

maladie, heures de délégation, accident du travail, maternité, paternité, etc...), l'objectif sera réajusté en fin de mois, en fonction du temps de travail effectif réel. Le fait de modifier les heures d'un conseiller n'entraîne pas de modification de l'objectif des autres conseillers, seul l'objectif du conseiller concerné sera réajusté.

Un contrôle des heures renseignées entre le début et la fin du mois sera effectué.

S'agissant des animateurs de vente niveau 4, affectés à un stand dépourvu de responsable, l'objectif sera proratisé à 60% du temps de travail planifié, 40% du temps restant étant dévolu à l'activité « management ».

S'agissant des animateurs de vente niveau 4, affectés à un stand pourvu d'un responsable, l'objectif sera proratisé à 80% du temps de travail planifié, 20% du temps restant étant dévolu à l'activité « management ».

Les salariés n'ayant pas souhaité adhérer au système de rémunération variable complémentaire ne pourront prétendre à son versement, dans la mesure où le droit à rémunération variable est exclusivement lié à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

## 2) Calcul des primes :

Le calcul définitif du montant de la rémunération variable sera établi trois mois après le mois de référence.

Les montants de primes figurant sur le document en annexe « Modalités » s'entendent pour des salariés dont la base contrat est au moins égal à 35 heures, le calcul de la part de rémunération variable pour les salariés à temps partiel est proratisé.

Le montant de la rémunération variable sera égal à la somme des différentes primes obtenues correspondant à la réalisation des différents objectifs. Toutefois ce montant global sera plafonné en toute hypothèse à 423 euros.

Le montant de la part de rémunération variable versée en cas de proratisation de l'objectif du fait d'absences planifiées ou imprévues mais assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel en application des dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord (congés payés, maladie, heures de délégation, accident du travail, maternité, paternité, etc...) correspondra, en cas d'atteinte de l'objectif proratisé, au montant prévu en fonction de la base contrat du salarié.

Dans ces hypothèses, l'objectif individuel du salarié concerné sera proratisé, si les absences étaient planifiées, ou réajusté, si les absences n'étaient pas prévues, en fonction du nombre de jours réellement travaillés.

Dans les autres cas d'absences injustifiées ou non rémunérées ou dans l'hypothèse d'un salarié entré en cours de mois, l'objectif et le montant de la

MRC



B  
AF  
ADG

rémunération variable seront proratisés. En cas d'absence pendant un mois complet au cours duquel aucun jour n'aura été travaillé, le salarié ne pourra prétendre à aucune rémunération variable complémentaire dans la mesure où son versement est la contrepartie de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

Le conseiller ne peut en aucun cas être rémunéré, s'agissant de la part de rémunération variable générée par l'atteinte de son objectif individuel, sur des ventes réalisées par une tierce personne.

#### Article 6 : Retenues et indemnisations

##### 1) Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas, en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base et en application des règles fixées par les dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord pour chaque type d'absence.

##### 2) Indemnisation :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord pour chaque type d'absence.

Toute retenue et/ou indemnisation liée à des absences se réalisera exclusivement sur la partie fixe de la rémunération mensuelle de base, la partie variable telle que définie dans le présent accord, n'étant pas prise en compte.

En cas d'absence générant le versement d'un complément de salaire le complément de salaire versé par l'employeur ne concernera que la partie fixe. En effet, sauf hypothèse d'absence durant un mois complet, la partie variable est maintenue. Dans les hypothèses d'absence d'un mois complet (non maintien de la rémunération variable) le complément sera réalisé sur la base des trois derniers mois.

#### Article 7 : Primes semestrielles

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

AKC

RF  
RT



**Article 8 : Commission nationale de suivi rémunération variable services financiers :**

Afin de faciliter la mise en application et le suivi du présent accord, il est créé pour la durée du présent accord, une commission nationale de suivi rémunération variable services financiers.

Son rôle consiste à suivre le fonctionnement de la rémunération variable, et notamment :

- ⇒ les problèmes d'interprétation du présent accord
- ⇒ les évolutions de cette partie variable de rémunération
- ⇒ les évolutions éventuelles de l'accord

Cette commission sera réunie à l'initiative de la direction une fois par semestre civil, dans l'année suivant la mise en application du présent accord. Un ordre du jour sera établi pour chaque réunion par la direction.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de quatre membres désignés par le délégué national hypermarchés.

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission et transmis aux participants de la commission dans les trente jours suivant la date de la réunion.

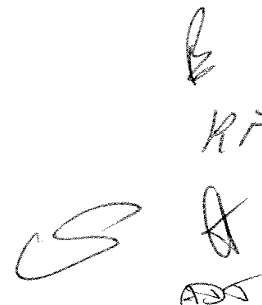
La prise en charge des déplacements, ainsi que le maintien des rémunérations des salariés appelés à participer à cette commission, se fera en conformité avec les dispositions de l'accord Carrefour sur l'exercice du droit syndical.

**Article 9 : Mise en œuvre de l'accord**

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

- ⇒ information consultation des comités d'entreprise ou des comités d'établissement
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des salariés concernés, avec remise à chaque participant au cours de la réunion des modalités du système de rémunération variable

ARC

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are four distinct marks: a large stylized 'S' or 'C' shape, a vertical line with a hook, the letters 'RT', and the letters 'ADJ'.

**Article 10 : Dispositions finales**

**1) Date d'entrée en application et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009 avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

**2) Révision**

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

**3) Adhésion**

Conformément aux dispositions du Code du travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

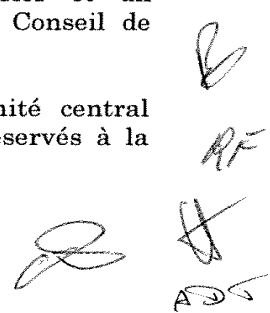
**4) Dépôt et publicité**

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le mercredi 13 mai 2009 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de l'accord collectif d'entreprises CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil de prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, ainsi qu'au comité central d'entreprise. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

MRC

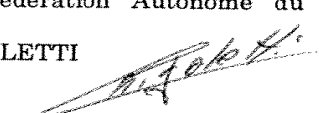

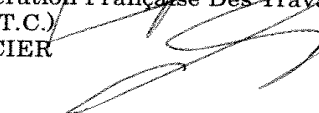
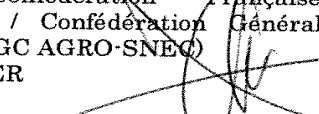

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are four distinct marks: a large stylized signature, the initials 'RF', another signature, and the initials 'ADG'.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Evry, le 13 mai 2009

\_\_\_\_\_  
Pour la Direction,  
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (CFE-CGC AGRO-SNEC) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De l'Agriculture, De l'Alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) André-Denis TERZO	

**Grille RVI 2009**

Gain Individuel		Int. à 100%	De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Cartes		-	40 €	42 €	45 €	47 €	50 €	52 €	55 €
	FE			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%
		-	30 €	32 €	35 €	37 €	40 €	43 €	45 €
	PP			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%
Epargne		-	40 €	42 €	45 €	47 €	50 €	52 €	55 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Base de calcul		-	24 €	26 €	28 €	30 €	32 €	34 €	36 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
		-	134 €	142 €	153 €	161 €	172 €	181 €	191 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Cartes & FE > 100%		-	47 €	50 €	54 €	56 €	60 €	63 €	67 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Cartes & FE & PP > 100%		-	47 €	50 €	54 €	56 €	60 €	63 €	67 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
<b>Gain Individuel</b>			<b>228 €</b>	<b>242 €</b>	<b>261 €</b>	<b>273 €</b>	<b>292 €</b>	<b>307 €</b>	<b>325 €</b>
Bonus Equipe		-	34 €	36 €	39 €	41 €	44 €	46 €	49 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
Bonus Equipe		-	34 €	36 €	39 €	41 €	44 €	46 €	49 €
			De 100% à 104,9%	De 105% à 109,9%	De 110% à 114,9%	De 115% à 119,9%	De 120% à 124,9%	De 125% à 129,9%	Sup. à 130%
<b>Gains TOTAL</b>			<b>286 €</b>	<b>314 €</b>	<b>339 €</b>	<b>355 €</b>	<b>380 €</b>	<b>399 €</b>	<b>423 €</b>

Un objectif est fixé pour chacun des produits en début de mois selon les heures théoriques renseignées dans le BAM.  
A la fin du mois, le ratio **Résultat / Objectif** est calculé pour chacun des produits.

Les fichiers source des Réalisations sont les suivants :

Cartes = système Expert + retraitement des cartes non retirées au bout de 3 mois + retraitement des cartes fermées au cours de M ou M+1

FE = système Expert + retraitement des FE remboursés à hauteur de 90% min au cours des 15 jours suivant leur financement + retraitement des FE annulés sur Internet ou SVI pour un montant inf. ou sup. à 5%

PP = requête Harry 2 + retraitement des PP remboursés par anticipation et qui n'auront pas fait l'objet d'un prélèvement d'une seule mensualité

ASV = fichier wcom



MC

**Notice explicative par  
l'exemple des indicateurs  
de calcul RVI Stand  
Services Financiers**



Carrefour

Contrôle Financier et Développement

## TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

---

ARTICLE 3-1 RECLASSEMENT DU SALARIE DEVENU PHYSIQUEMENT INAPTE A SON EMPLOI.....	103
ARTICLE 3-2 ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT.....	103
ARTICLE 3-3 PREAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI.....	103
ARTICLE 3-4 PRIORITE DE REEMBAUCHAGE.....	104
ARTICLE 3-5 REPRISE DE L'ANCIENNETE DES SALARIES EN CONGES PARENTAUX.....	104

---

## TITRE 3 – CONTRAT DE TRAVAIL

---

### **ARTICLE 3-1 Reclassement du salarié devenu physiquement inapte a son emploi**

Tout salarié atteint d'une incapacité permanente partielle reconnue par la Sécurité Sociale le rendant physiquement inapte à tenir son emploi antérieur bénéficie, sur sa demande, d'un reclassement dans l'établissement dans les conditions prévues par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992.

En cas de reclassement à un poste de classification inférieure à l'emploi précédemment occupé le salarié se voit maintenir, sous la forme d'une indemnité compensatrice, un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente, cette indemnité compensatrice est modifiée proportionnellement et bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire Carrefour.

### **ARTICLE 3-2 Absences pour maladie ou accident**

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident de trajet ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de quatre mois, dès lors que le salarié justifie de six mois d'appartenance à l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

La garantie d'emploi est portée à :

- six mois après trois ans,
  - sept mois après cinq ans,
  - huit mois après sept ans,
  - dix mois après dix ans,
  - douze mois après douze ans,
  - quinze mois après quinze ans
- d'appartenance à l'entreprise.

Cette garantie d'emploi cesse de produire effet à compter du jour où le salarié bénéficie des conditions pour être mis à la retraite à taux plein.

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié atteint d'une affection grave et de longue durée jusqu'à ce qu'il soit déclaré définitivement inapte au travail ou qu'il ait atteint l'âge de la retraite à taux plein.

Cette affection grave et de longue durée doit être reconnue comme telle par la sécurité sociale conformément au décret n° 86-1380 du 31 décembre 1986 (article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale).

### **ARTICLE 3-3 Préavis et recherche d'emploi**

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction du salaire, même en cas de départ volontaire, dans la limite de deux heures par jour pendant la durée du préavis.

### **ARTICLE 3-4 Priorité de réembauchage**

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'établissement un ralentissement d'activité, la Direction de celui-ci consultera le Comité d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre, telles que repos par roulement, réductions de l'horaire de travail, licenciements collectifs. En tout état de cause, un tel licenciement collectif dans un service ne pourra intervenir que dans la mesure où l'horaire maximum pour les catégories de personnes concernées par ce licenciement ne sera pas supérieur à l'horaire conventionnel de travail effectif dans l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, pour la fixation de l'ordre des licenciements, il sera tenu compte de la valeur professionnelle, de l'ancienneté, de la situation de famille, sans toutefois que cet ordre soit préférentiel. Il sera tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

En dernier ressort, lorsque l'ordre des licenciements aura été ainsi définitivement arrêté, la Direction recherchera avec le Comité d'établissement les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause à l'intérieur de la Société ou à l'extérieur en faisant bénéficier le salarié des avantages qu'il avait auparavant. Cette démarche devra avoir l'approbation de l'intéressé. En cas contraire, celui-ci bénéficiera des avantages prévus en matière de licenciement.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura, pendant une durée d'un an, sur sa demande, priorité de réembauchage dans son emploi et continuera à bénéficier des avantages acquis suivant son ancienneté.

### **Article 3-5 Reprise de l'ancienneté des salariés en congés parentaux**

Les dispositions légales prévoient que l'ancienneté d'un salarié en congé parental compte pour la moitié de la durée dudit congé.

A compter du 1er juillet 2010, la direction s'engage à prendre en compte la totalité de l'ancienneté des salariés en congés parentaux en cours ou à venir.



---

## TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

---

ARTICLE 4-1 CONGES PAYES ET JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES .....	107
4-1.1 PERIODE DE PRISE DE CONGES.....	107
4-1.2 CONGES PAYES D'ANCIENNETE.....	108
ARTICLE 4-2 ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	108
4-2.1 DISPOSITIONS VENANT EN COMPLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	108
4-2.2 DISPOSITION SE SUBSTITUANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	108
ARTICLE 4-3 ABSENCES PARENTALES.....	109
ARTICLE 4-4 VALORISATION DES JOURS D'ABSENCES.....	109
ARTICLE 4-5 PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS .....	109
4-5.1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	109
4-5.2 COMPLEMENT DE SALAIRE.....	110
ARTICLE 4-6 COMPTE EPARGNE TEMPS (ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2009 AU 31 MAI 2014) .....	110
4-6.1 LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	111
4-6.1.1 CONDITION D'ADHESION.....	111
4-6.1.2 ALIMENTATION DU COMPTE.....	111
4-6.1.2.1 TRAITEMENT DE LA FIN DE PERIODE.....	111
4-6.1.2.2 DROITS POUVANT ETRE CREDITES .....	111
4-6.1.3 MODALITES DE DECOMPTE .....	112
4-6.1.4 UTILISATION DU COMPTE .....	112
4-6.1.4.1 UTILISATION SOUS FORME DE CONGES.....	112
4-6.1.4.2 UTILISATION POUR CONVENANCE PERSONNELLE.....	112
4-6.1.4.3 CONGES LIES A LA FAMILLE .....	113
4-6.1.4.4 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR LE RACHAT DES COTISATIONS ASSURANCE VIEILLESSE....	113
4-6.1.4.5 L'UTILISATION DU C.E.T. POUR ALIMENTER LE PEG OU LE PERCO.....	113
4-6.1.4.6 L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE.....	113
4-6.1.5 SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS.....	114
4-6.1.6 INDEMNISATION DU CONGE.....	114
4-6.1.7 GESTION DES DROITS A COMPTE EPARGNE TEMPS ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL .....	114
4-6.2 LE CONGE DE FIN DE CARRIERE .....	115
4-6.2.1 CONDITION D'ADHESION.....	115

4-6.2.2	ALIMENTATION DU CONGE.....	115
4-6.2.3	MODALITES DE DECOMPTE.....	115
4-6.2.4	CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	115
4-6.2.4.1	UTILISATION DU COMPTE.....	115
4-6.2.4.2	SITUATION DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS.....	116
4-6.2.5	CONGE DE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	116
4-6.2.5.1	UTILISATION DU COMPTE.....	116
4-6.2.5.2	SITUATION DU SALARIE EMPLOYE OU AGENT DE MAITRISE PENDANT LA PERIODE DE PRISE DE JOURS	116
4-6.2.5.2.1	POUR LA PARTIE TRAVAILLEE.....	117
4-6.2.5.2.2	POUR LA PARTIE NON TRAVAILLEE ENTRANT DANS LE CADRE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE .....	117
4-6.2.6	DEPART DE L'ENTREPRISE.....	117
4-6.2.6.1	DEPART DE L'ENTREPRISE A L'ISSUE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	117
4-6.2.6.1.1	INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE.....	117
4-6.2.6.1.2	INDEMNITES DE LICENCIEMENT.....	117
4-6.2.6.2	DEPART DE L'ENTREPRISE PENDANT LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	117
4-6.2.6.2.1	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS COMPLET.....	117
4-6.2.6.2.2	CAS DU CONGE FIN DE CARRIERE A TEMPS PARTIEL POUR LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE	117
4-6.3	DISPOSITIONS COMMUNES.....	118
4-6.3.1	COMMUNICATION ET INFORMATIONS DESTINES AUX BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD.....	118
4-6.3.2	PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....	118
4-6.3.3	TRANSFERT ET LIQUIDATION DES DROITS.....	118
4-6.3.4	RETOUR ANTICIPE DU SALARIE.....	118
4-6.3.5	REGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES COMPENSATRICES.....	119
4-6.3.5.1	REGIME SOCIAL.....	119
4-6.3.5.2	REGIME FISCAL.....	119
4-6.3.6	TRANSFERT DES DROITS.....	119
4-6.3.7	CESSATION DU C.E.T.....	119
4-6.3.7.1	CESSATION DU C.E.T. A LA DEMANDE DU SALARIE.....	120
4-6.3.7.2	AUTRES CAUSES DE CESSATION DU C.E.T.....	120
4-6.4	DUREE ET PRISE D'EFFET.....	120
ARTICLE 4-7 PARTICIPATION DES JEUNES A LA JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE NATIONALE .....		120

---

## TITRE 4 – CONGES PAYES ET ABSENCES

---

### **ARTICLE 4-1 Congés payés et jours de repos supplémentaires**

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de l'année de référence.

Les modalités d'acquisition de jours de repos supplémentaires sont précisées en annexe propre à chaque catégorie de personnel.

La période de prise des congés payés et des jours de repos supplémentaires dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le dernier jour de l'arrêté de paie du mois de mai de l'année suivante à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition prend effet à compter du premier jour de la période de paie du mois de juin 2001.

L'ordre des départs en congés est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1er mars. Une réactualisation pourra intervenir au plus tard le 1er novembre dans le cadre des dispositions légales en vigueur et après avis du salarié.

L'indemnité de congés payés est dorénavant calculée conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du Code du travail.

En ce qui concerne les congés de fractionnement, la période d'été est réputée s'étendre du premier jour de la période de paie du mois de juin au dernier jour de la période de paie de septembre. En conséquence, la période d'acquisition des congés de fractionnement s'étend du premier jour de la période de paie du mois d'octobre au dernier jour de la période de paie du mois de mai de l'année suivante.

Les salariés ayant acquis en fin de période d'acquisition de congés payés l'intégralité de leurs droits au titre de la période écoulée, soit 30 jours de congés payés, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnements à prendre sur la période en cours.

Dans les autres cas, l'attribution des jours de congé de fractionnement s'effectuera conformément à la règle légale.

#### **4-1.1 Période de prise de congés**

La Direction du magasin fera bénéficier de 3 semaines de congés payés consécutifs les salariés qui le désirent, dans la période 15 juin – 15 septembre.

De plus, les salariés des établissements autres que ceux des magasins saisonniers énumérés ci-dessous ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs pendant la période des vacances scolaires d'été.

Est considéré comme enfant scolarisé permettant de bénéficier de la disposition ci-dessus, celui dont l'âge est compris entre six ans et dix huit ans au premier juin de l'année considérée et sur lequel le salarié exerce les droits de l'autorité parentale conformément aux articles 372 et suivants du Code civil.

Les magasins dits saisonniers sont les suivants : Antibes, Nice Lingostière, Toulon Grand Var, Toulon Mayol, Montpellier Lattes, Sète Balaruc, Perpignan, Anglet, Angoulins, Saint Briec, Calais.  
Cette liste pourra être complétée des établissements de même nature qui viendraient à être créés ou intégrés juridiquement.

Cette disposition s'applique au 1er janvier 2000.

#### **4-1.2 Congés payés d'ancienneté.**

Les jours de congé supplémentaire d'ancienneté, tels que prévus à l'article 7-1.2 de la Convention Collective de Branche et l'article 5 de l'Annexe 1 de la convention collective d'entreprise Carrefour, s'acquièrent, pour la première fois, à la date anniversaire du contrat de travail.

#### **ARTICLE 4-2 Absences autorisées pour circonstances de famille**

Tout salarié aura droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour mariage de l'intéressé, même si le mariage est célébré pendant le congé annuel payé. Le congé supplémentaire sera attribué en tenant compte des nécessités du service, avant l'expiration de l'année de référence en cours.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont étendues aux salariés ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Lorsque l'assistance aux obsèques appelle un déplacement aller et retour de plus de 1000 kilomètres à partir de la résidence habituelle, l'absence autorisée est portée à 2 jours.

De même tout salarié aura droit sur justification aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

#### **4-2.1 Dispositions venant en complément de la Convention Collective de Branche**

##### Mariage :

mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré,

mariage d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou de son(sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

##### Décès :

décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : 1 jour ouvré supplémentaire,

décès du père, de la mère, d'un grand parent, d'un frère ou d'une sœur de son (sa) concubin(e) : 1 jour ouvré.

##### Déménagement

déménagement du salarié : 1 jour ouvré.

#### **4-2.2 Disposition se substituant à la Convention collective de Branche**

##### Décès du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou d'un enfant du salarié :

Afin de mieux aider le salarié concerné à gérer ces circonstances difficiles, les parties signataires ont souhaité lui permettre de bénéficier, à sa demande, de l'un ou de plusieurs des aménagements ci-dessous :

- absence autorisée de 9 jours ouvrés sans perte de salaire,
- à la suite de cette absence autorisée, possibilité de prendre ses droits à congés payés ou repos supplémentaires dans la limite de trois semaines consécutives,
- versement d'une avance égale aux droits acquis sur la prime de vacances et/ou de fin d'année,
- aménagement de l'horaire de travail pendant les trois mois suivant le décès (répartition de l'horaire de travail, coupures, nocturnes, jour de repos,...),
- salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

Un certificat de concubinage sera fourni au Service Paie par le salarié absent pour circonstances de famille en raison d'un événement touchant son (sa) concubin(e) ou un membre de la famille de son (sa) concubin(e).

Les dispositions de l'alinéa précédent applicables au « concubin » sont étendues à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

### **ARTICLE 4-3 Absences parentales**

Les salariés ayant à leur foyer un ou deux enfants de moins de 18 ans ou un enfant reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale, l'administration ou un certificat médical, seront autorisés à s'absenter sans perte de salaire pour la première journée de maladie ou pour la durée d'hospitalisation ou de convalescence y faisant suite d'un de leurs enfants, ceci dans la limite de six jours par année civile. Cette limite est portée à neuf jours pour trois enfants ou plus de moins de 18 ans au foyer. L'employeur devra être avisé, dès que possible, par un moyen quelconque et un certificat attestant la situation de l'enfant devra être produit.

Le salarié pourra s'absenter sans perte de salaire pour la première et la deuxième journée de maladie, si l'état de santé de l'enfant le justifie et sous réserve de produire un certificat médical le prévoyant expressément, ceci dans la limite prévue par le paragraphe précédent.

Pour les conjoints travaillant au sein d'un même établissement, le droit est ouvert aux deux salariés, mais ne peut être pris aux mêmes dates.

En cas d'hospitalisation du conjoint ou du concubin et sur production d'un justificatif, le salarié peut obtenir une autorisation d'absence pour la première journée d'hospitalisation.

La disposition de l'alinéa précédent applicable au « concubin » est étendue à la personne ayant conclu avec le salarié un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire dans la limite d'une journée par année civile.

### **ARTICLE 4-4 Valorisation des jours d'absences**

Les jours d'absences prévus aux articles 4-2 et 4-3 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sont décomptés sur la base de l'horaire initialement planifié.

### **ARTICLE 4-5 Protection de la maternité et éducation des enfants**

#### **4-5.1 Aménagement du temps de travail**

Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical peut, à partir du 1er jour du 4ème mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.

Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures.

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

## 4-5.2 Complément de salaire

En cas de maternité la durée d'indemnisation est de :

- |  |                    |
|--|--------------------|
| → pour les deux premiers enfants                         |                    |
| ✓ sans condition d'ancienneté                            | 12 semaines à 100% |
| ✓ après un an d'ancienneté                               | 16 semaines à 100% |
| → à partir du troisième enfant                           |                    |
| ✓ après un an d'ancienneté                               | 26 semaines à 100% |
| → pour les naissances multiples après un an d'ancienneté |                    |
| ✓ pour la naissance de jumeaux                           | 34 semaines à 100% |
| ✓ pour la naissance de triplés ou plus                   | 46 semaines à 100% |

La condition de présence s'apprécie au regard de la règle définie par la Convention collective de Branche.

Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

Les périodes d'arrêt de travail dues à l'état pathologique des femmes en état de grossesse sont assimilées au congé de maternité, dans la limite de 14 jours précédents immédiatement ledit congé, au regard des dispositions régissant le complément de salaire versé par l'employeur aux femmes en arrêt de travail pour maternité.

## **ARTICLE 4-6 Compte Epargne Temps (accord à durée déterminée du 1<sup>er</sup> juin 2009 au 31 mai 2014)**

Pour le présent article le champ d'application est le suivant :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe.

Les congés pour convenance personnelle viennent accompagner la réduction du temps de travail en offrant aux salariés une opportunité nouvelle d'organisation et de flexibilité de leur temps personnel, et de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, les cadres de l'entreprise bénéficient d'une latitude suffisante pour organiser leur temps de travail et la planification de l'ensemble de leurs repos et congés payés. Cependant la mission des cadres peut les amener à prendre en considération, dans la gestion de leur temps, des impératifs professionnels non prévisibles.

Carrefour entend néanmoins que les jours de repos et de congés payés soient effectivement pris.

C'est pourquoi les congés pour convenance personnelle pourront donc être utilisés soit :

- dans le cadre du Compte Epargne Temps
- dans le cadre du Congé de Fin de Carrière

Les présentes dispositions se substituent à celles antérieures relatives au compte épargne temps, étant précisé que les droits présents sur les compteurs ouverts antérieurement à la signature du présent accord restent acquis.

## 4-6.1 Le compte épargne temps

### 4-6.1.1 Condition d'adhésion

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte épargne temps sous réserve d'en faire la demande écrite.

### 4-6.1.2 Alimentation du compte

#### 4-6.1.2.1 *Traitement de la fin de période*

- *pour les employés et les agents de maîtrise*

A l'issue de la période annuelle de décompte (définie au 5-3.1.1 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour), les droits restants font l'objet d'un traitement de fin de période. Le résultat de ce traitement donnera lieu, si le salarié le souhaite, à l'alimentation du C.E.T.

- *pour les cadres*

Seuls les cadres de niveau 7, peuvent être crédités des jours travaillés excédentaires, ou débités des jours déficitaires constatés en fin de période annuelle de décompte (définie au 5-3.1.1 du Titre 5 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour).

#### 4-6.1.2.2 *Droits pouvant être crédités*

Le compteur du Compte Epargne Temps ne peut en aucun cas être négatif.

Outre les droits issus du traitement de la fin de période tels que définis au 4-6.1.2.1 du présent Titre 4 peuvent également être crédités :

- ⇒ les jours de repos supplémentaires,
- ⇒ les jours de congés d'ancienneté,
- ⇒ les jours de congés de fractionnement,
- ⇒ les jours d'habillage
- ⇒ les congés payés au-delà du congé principal de 4 semaines, dans la limite de 6 jours ouvrables par an,
- ⇒ la prime de vacances, soit l'équivalent de 13 jours ouvrables pour les cadres, 11 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- ⇒ la prime de fin d'année, soit l'équivalent de 26 jours ouvrables pour les cadres, 22 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise
- ⇒ tout ou partie des sommes issues de l'épargne salariale,

dans les limites prévues par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Le salarié souhaitant créditer son compte C.E.T. de la prime de vacances devra en faire la demande au plus tard dans la première quinzaine du mois qui précède son versement.

Le C.E.T. est impérativement alimenté :

- par un nombre entier de jours de congés et de repos **ouvrés** pour les employés et les agents de maîtrise, dans la limite de 10 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

-par un nombre de jours de congés et de repos **ouvrables** pour les cadres, dans la limite de 22 jours par an, sous réserve du respect des limites légales relatives aux jours de congés payés soit 6 jours ouvrables maximum.

Il est précisé que les salariés qui se trouveront en arrêt maladie en fin de période annuelle de décompte, conserveront les mêmes droits que les autres salariés concernant le placement des jours sur le C.E.T.

En toute hypothèse, le nombre maximum de jours épargnés ne pourra excéder les limites absolues suivantes :

- 50 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,
- 110 jours ouvrables pour les cadres.

Dès lors que cette limite sera atteinte, et à l'exclusion des congés payés placés sur le C.E.T., dans la limite de 6 jours ouvrables par an, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés dans les conditions prévues au 4-6.1.4 du présent titre 4.

#### **4-6.1.3 Modalités de décompte**

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours :

- ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise
- ouvrables pour les cadres.

Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

#### **4-6.1.4 Utilisation du compte**

En cas d'utilisation du compte sous forme de congés quel qu'en soit le motif et pour une durée inférieure ou égale à 30 jours le salarié sera assuré de retrouver son poste de travail à son retour.

##### *4-6.1.4.1 Utilisation sous forme de congés*

Le déblocage de tout ou partie du compte en vue de prendre un congé dans le cadre du compte épargne temps est ouvert sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 mois. Le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale de 2 mois.

Ce déblocage est limité à :

- pour les employés et les agents de maîtrise, à 50 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 5 jours ouvrés.
- pour les cadres, à 110 jours par période de 5 ans et n'est possible que par semaine entière de 6 jours ouvrables.

Cette période de 5 ans démarre dès que le crédit du salarié est positif, le déblocage peut s'effectuer dès l'année suivante.

En cas de compteur inférieur à 6 jours ouvrables, le positionnement de jours du compte épargne temps doit être associé à d'autres droits afin de positionner une semaine entière.

Lors de l'utilisation du C.E.T., les jours prélevés dans le compte seront, dans l'ordre, pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les jours de repos supplémentaires, et enfin sur les éléments de salaire.

##### *4-6.1.4.2 Utilisation pour convenance personnelle*

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au Compte Epargne Temps.



La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de secteur ou de service). Ce délai de 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.  
Cette période peut être accolée à des congés payés.

Parmi les congés pour convenance personnelle, le salarié peut utiliser ses droits pour un congé de longue durée : congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au régime juridique du congé demandé.

#### *4-6.1.4.3 Congés liés à la famille*

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour un congé lié à la famille : congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale, ...

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au régime juridique du congé demandé.

#### *4-6.1.4.4 L'utilisation du C.E.T. pour le rachat des cotisations assurance vieillesse*

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de période d'étude dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

#### *4-6.1.4.5 L'utilisation du C.E.T. pour alimenter le PEG ou le PERCO*

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le Compte Epargne Temps pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de Plan d'Epargne Groupe conclu le 28 juin 2007 et à l'accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclu le 28 juin 2007.

#### *4-6.1.4.6 L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire*

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au Compte Epargne Temps dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- Surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement,
- Catastrophe naturelle.

La monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de :

-10 jours **ouvrés** par an pour les employés et les agents de maîtrise,  
-10 jours **ouvrables** par an pour les cadres,  
sauf en cas de surendettement où il pourra être porté à 30 jours (ouvrés ou ouvrables selon le cas).

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, à condition d'en faire la demande dans le délai de 2 mois suivant l'événement correspondant et sur présentation d'un justificatif.

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

#### **4-6.1.5 Situation du salarié pendant la période de prise de jours au titre du compte épargne temps**

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'intéressement, à la participation et à l'acquisition des droits à congés payés
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- les cotisations de retraite sont maintenues sur la base du salaire reconstitué.
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 1 mois, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

#### **4-6.1.6 Indemnisation du congé**

Le congé est rémunéré mensuellement, sous forme d'une indemnité correspondant au salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée par application du taux du salaire journalier au nombre de jours épargnés calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

#### **4-6.1.7 Gestion des droits à Compte Epargne Temps et maîtrise du passif social**

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, les parties conviennent de limiter:

- pour les employés et les agents de maîtrise, à 50 jours le nombre de jours ouvrés pouvant être épargnés à l'initiative du salarié,
- pour les cadres, à 110 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Les congés payés placés sur le C.E.T. au-delà du congé principal de 4 semaines dans la limite de 6 jours ouvrables par an, ne rentrent pas dans l'appréciation de ce plafond de 50 ou 110 jours, selon le cas.

Par ailleurs, les droits acquis dans le C.E.T., convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS. La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

## **4-6.2 Le congé de fin de carrière**

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

### **4-6.2.1 Condition d'adhésion**

Sous réserve d'une ancienneté minimale de un an, tout salarié âgé d'au moins 50 ans peut, sur la base du strict volontariat, ouvrir un compte de congé de fin de carrière.

### **4-6.2.2 Alimentation du congé**

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, telles que définies au 4-6.1.2 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise.

Les jours de congés pouvant être épargnés chaque année devront être positionnés soit dans le Compte Epargne Temps, soit dans le Congé de Fin de carrière, au choix du salarié.

Par ailleurs, le salarié ayant souhaité ouvrir un Congé de Fin de Carrière et répondant aux conditions d'adhésion visée au 4-6.1.1 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise, peut également demander à transférer tout ou partie de ses droits acquis au titre du Compte Epargne temps, dans son compte Congé de Fin de Carrière.

Sous réserve des dispositions au 4-6.1.7 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise relatives à la gestion du passif social, le plafond de 50 jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise, ou de 110 jours ouvrables pour les cadres, pouvant être épargnés à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Epargne de Temps, ne s'applique pas aux collaborateurs de plus de 50 ans concernés par la préparation d'un congé de fin de carrière.

### **4-6.2.3 Modalités de décompte**

Le temps porté au crédit ou au débit du compte est exprimé en jours

-ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise,

-ouvrables pour les cadres.

Un relevé mensuel sous la forme d'un compteur apparaît sur la fiche de paie.

### **4-6.2.4 Congé de fin de Carrière à temps complet**

#### ***4-6.2.4.1 Utilisation du compte***

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière, dans la période précédant son départ à la retraite.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Préalablement à la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

Les dispositions relatives au Congé de Fin de Carrière ne se cumulent pas avec celles de l'accord d'entreprises Carrefour relatives aux salariés seniors.

#### *4-6.2.4.2 Situation du salarié pendant la période de prise de jours*

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat de travail du salarié est suspendu et ce dernier se trouve alors dans la situation suivante :

- la durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté,
- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle,
- le salarié reste soumis au respect de l'obligation de réserve et de loyauté.

Lors de la prise du congé, l'entreprise convertit les jours ouvrés pour les employés et les agents de maîtrise, ouvrables pour les cadres, acquis par le salarié en un nombre équivalent de jours ouvrés. Cette conversion équivaut à un abondement de l'entreprise de 16,66 %.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base (1/22ème du salaire mensuel brut de base) que percevait l'intéressé pour un jour travaillé avant son départ en congé de fin de carrière. Pour les cadres, cette indemnisation s'applique également par dérogation aux dispositions relatives à la rémunération de l'encadrement.

#### **4-6.2.5 Congé de fin de carrière à temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise**

##### *4-6.2.5.1 Utilisation du compte*

Lorsqu'il précède le Congé de Fin de Carrière, le congé dans le cadre du Compte Epargne Temps pourra être pris en complément d'un temps partiel, sur la base d'une organisation fixée d'un commun accord par les parties sous forme d'un avenant au contrat de travail. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas suspendu.

Lorsque les droits acquis sont suffisants pour assurer un congé de fin de carrière à temps partiel jusqu'à ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié peut demander à bénéficier de ce type de congé, dans la limite du solde de son compte.

A l'issue de la prise du congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits acquis à congés payés et à repos.

Le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute activité professionnelle salariée pendant le Congé de Fin de Carrière.

Les dispositions relatives au Congé de Fin de Carrière ne se cumulent pas avec celles de l'accord d'entreprises Carrefour relatives aux salariés seniors.

##### *4-6.2.5.2 Situation du salarié employé ou agent de maîtrise pendant la période de prise de jours*

Pendant cette période de congé de fin de carrière à temps partiel, le salarié se trouve alors dans la situation suivante :

#### 4-6.2.5.2.1 Pour la partie travaillée

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail, y compris l'indemnité compensatrice.

#### 4-6.2.5.2.2 Pour la partie non travaillée entrant dans le cadre du congé de fin de carrière

- la période indemnisée est considérée comme un temps de travail au regard des droits à l'intéressement, à la participation, et à l'acquisition des droits à congés payés,
- la maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé,
- Le salarié bénéficiaire percevra pendant la durée du congé de fin de carrière une indemnité mensuelle.

L'indemnisation journalière du congé de fin de carrière est égale au salaire journalier brut de base que perçoit l'intéressé pour un jour travaillé, soit 1/22ème du salaire mensuel de base

### **4-6.2.6 Départ de l'entreprise**

#### *4-6.2.6.1 Départ de l'entreprise à l'issue du Congé de fin de Carrière*

##### 4-6.2.6.1.1 Indemnités de départ à la retraite

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de au 4-6.2.4 du présent Titre 4 ), seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

##### 4-6.2.6.1.2 Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.4 du présent Titre 4).

#### *4-6.2.6.2 Départ de l'entreprise pendant le congé de fin de carrière*

##### 4-6.2.6.2.1 Cas du congé fin de carrière à temps complet

Le salarié étant en suspension de contrat, le cas ne peut pas se produire.

##### 4-6.2.6.2.2 Cas du congé fin de carrière à temps partiel pour les employés et les agents de maîtrise

###### ✓ Indemnités de départ à la retraite

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés en Congés fin de carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.5 du présent Titre 4).

✓ Indemnités de licenciement

En cas de licenciement pendant la période de Congés fin de carrière à temps partiel, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

De plus, l'éventuelle indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ (conformément aux dispositions de 4-6.2.5 du présent Titre 4).

### **4-6.3 Dispositions communes**

#### **4-6.3.1 Communication et informations destinés aux bénéficiaires du présent accord**

Chaque mois, les salariés, titulaires d'un compte épargne temps ou d'un congé fin de carrière seront informés, sous la forme d'un compteur qui apparaîtra sur le bulletin de paye, des droits :

- acquis,
- pris,
- et du solde restant en fin de mois.

De plus, afin d'informer les salariés sur leurs droits issus du présent accord, la Direction et les Partenaires conviennent de diffuser une notice explicative et de communiquer auprès des Directeurs de magasins, des Managers de rayons, des Responsables Ressources Humaines, et des membres des CE, sur les dispositions du présent accord.

#### **4-6.3.2 Protection sociale complémentaire**

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie – Chirurgie - Maternité » et « Incapacité – Invalidité – Décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

#### **4-6.3.3 Transfert et liquidation des droits**

Les droits acquis au titre des dispositions de l'Accord d'entreprises Carrefour sont transférés aux comptes adéquats des congés pour convenance personnelle institués par le présent accord.

Les droits à congés capitalisés dans les comptes de congés pour convenance personnelle donnent lieu à une liquidation (chaque journée épargnée étant indemnisée sur la base de 1/22<sup>ème</sup> du salaire mensuel de base pour les employés et agents de maîtrises et sur la base de 1/26<sup>ème</sup> du salaire mensuel de base pour les cadres) suivie de la clôture de ces comptes en cas de rupture du contrat de travail ou mutation dans une société du groupe.

#### **4-6.3.4 Retour anticipé du salarié**

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent, d'un enfant, ou du conjoint marié ou « pacsé ».

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En cas de retour anticipé, les droits acquis non utilisés sur le C.E.T. sont conservés sur le Compte Epargne Temps.

#### **4-6.3.5 Régime fiscal et social des indemnités compensatrices**

##### ***4-6.3.5.1 Régime social***

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un C.E.T. sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

Aussi, elles seront assujetties lors de la liquidation du C.E.T., notamment aux cotisations sociales suivantes, à savoir à ce jour :

- CSG et CRDS,
- cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés,
- taxe d'apprentissage,
- participation-formation continue,
- participation-construction,
- taxe sur les salaires,
- cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Les droits acquis dans le cadre du C.E.T. sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

##### ***4-6.3.5.2 Régime fiscal***

Il est rappelé qu'actuellement, au regard des dispositions légales et réglementaires, en matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnisation du congé est partiellement aligné sur son régime social : l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au compte épargne temps.

#### **4-6.3.6 Transfert des droits**

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, le compte épargne temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de compte épargne temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein d'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, d'un compte épargne temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la nouvelle société Carrefour concernée par le champ d'application du présent accord. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront transférés en jours ouvrés pour les salariés de la catégorie employés ou agents de maîtrise ou convertis en jours ouvrables si nécessaire pour les salariés de la catégorie cadres au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société Carrefour entrant dans le champ d'application du présent accord.

#### **4-6.3.7 Cessation du C.E.T.**

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié aura le choix entre :

- percevoir une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire
- prendre un congé pour l'intégralité de ses droits acquis dans un délai de 15 mois.

#### *4-6.3.7.1 Cessation du C.E.T. à la demande du salarié*

Le C.E.T. peut être clôturé à la demande écrite du salarié. Il sera alors demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser les droits acquis.

Le salarié pourra demander le règlement de tout ou partie du montant du C.E.T. résultant du placement d'éléments de salaire.

Le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le C.E.T., dans la limite de 30 jours, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

#### *4-6.3.7.2 Autres causes de cessation du C.E.T.*

##### 4-6.3.7.2.1 Rupture du contrat de travail

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe le C.E.T. sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

##### 4-6.3.7.2.2 Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le C.E.T. sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

#### **4-6.4 Durée et prise d'effet**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application de l'article 4-6 du présent Titre 4. Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juin 2009.

Il se substitue de plein droit à l'accord sur le Compte Epargne Temps des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord du 16 mars 2004 et de son avenant du 16 mars 2008 et modifie l'article 4-6 du présent Titre 4.

#### **ARTICLE 4-7 Participation des jeunes a la journée de préparation à la défense nationale**

Pour les jeunes salariés amenés à y participer et sur justificatif, l'absence nécessitée par la journée de l'Appel de Préparation à la Défense Nationale n'entraînera aucune retenue de salaire.



---

## TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

---

ARTICLE 5-1 SALARIES A TEMPS PARTIEL .....	123
ARTICLE 5-2 TEMPS COMPLET CHOISI .....	124
5-2.1 <i>POLYACTIVITE CAISSES</i> .....	124
5-2.1.1 <i>BENEFICIAIRES</i> .....	124
5-2.1.2 <i>CONDITIONS</i> .....	124
5-2.1.3 <i>ORGANISATION</i> .....	125
5-2.1.4 <i>INFORMATION DES IRP</i> .....	125
5-2.2 <i>POLYACTIVITE RAYONS</i> .....	125
5-2.3 <i>REVALORISATION DES TEMPS PARTIEL INFERIEURS A 30 HEURES</i> .....	126
5-2.4 <i>REMPLACEMENT DES SALARIES A TEMPS COMPLET AYANT QUITTE L'ENTREPRISE</i> .....	126
ARTICLE 5-3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	126
5-3.1 <i>MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</i> .....	126
5-3.1.1 <i>VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE</i> .....	126
5-3.1.2 <i>PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAIS DE PREVENANCE</i> .....	127
5-3.1.3 <i>MODALITES DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE</i> .....	127
5-3.2 <i>CALCUL DE LA REFERENCE ANNUELLE DE TRAVAIL</i> .....	127
5-3.3 <i>CALCUL DES INDEMNITES DE RUPTURE</i> .....	128
ARTICLE 5-4 ORGANISATION DU TRAVAIL.....	128
5-4.1 <i>AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL</i> .....	128
5-4.2 <i>PAUSES</i> .....	128
5-4.3 <i>REPOS</i> .....	129
5-4.4 <i>FIN DE LA JOURNEE DE TRAVAIL</i> .....	129
5-4.5 <i>HABILLAGE/DESHABILLAGE</i> .....	129
5-4.6 <i>ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE</i> .....	130
5-4.6.1 <i>LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES DISPOSENT D'UN COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE », DONT LES HEURES NE SONT PAS REMUNEREES. .</i>	130
5-4.6.2 <i>GESTION DU COMPTEUR INDIVIDUEL « JOURNEE DE SOLIDARITE » POUR LES SALARIES DONT LA DUREE DE TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES. ....</i>	130
5-4.6.3 <i>CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE A LA « JOURNEE DE SOLIDARITE »</i> .....	131
ARTICLE 5-5 REPOS DOMINICAL .....	131
ARTICLE 5-6 JOURS FERIES .....	131
ARTICLE 5-7 TRAVAIL DE NUIT .....	132
5-7.1 <i>DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT</i> .....	133

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

<i>5-7.2</i>	<i>TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS .....</i>	<i>133</i>
<i>5-7.3</i>	<i>MAJORATION DE SALAIRE .....</i>	<i>133</i>
<i>5-7.4</i>	<i>TRAVAILLEUR DE NUIT - DEFINITION .....</i>	<i>133</i>
<i>5-7.5</i>	<i>TRAVAILLEUR DE NUIT – CONTREPARTIE AU TRAVAIL DE NUIT.....</i>	<i>133</i>
<i>5-7.6</i>	<i>CONDITIONS DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT .....</i>	<i>134</i>
<i>5-7.7</i>	<i>PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES OU SOCIALES.....</i>	<i>134</i>
<i>5-7.8</i>	<i>EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....</i>	<i>134</i>
<i>5-7.9</i>	<i>ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE.....</i>	<i>135</i>

---

## TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

---

### **ARTICLE 5-1 Salariés a temps partiel**

Sont considérés à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par l'accord d'entreprise pour les salariés à temps complet.

Ces salariés sont embauchés sur la base d'un horaire hebdomadaire minimum de 30 heures de travail effectif (soit 31,50 heures rémunérées forfait pause inclus) dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5. Ce minimum ne s'applique pas aux candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ou qui en font la demande par écrit au moment de l'embauche.

Cet horaire minimum d'embauche constitue une contrepartie au système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5. Il cesserait d'être applicable en cas de remise en cause de tout ou partie des dispositions de l'article 5-3 du présent Titre 5, et l'article 2 de l'Annexe 1 « Employés-Ouvriers » .

Ces salariés appliqueront le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5.

Par exception aux dispositions des 3 premiers alinéas du présent article, les salariés :

- bénéficiant d'un contrat en alternance,
- ne relevant pas du régime général de la Sécurité Sociale,
- relevant d'un régime de préretraite progressive,
- adhérant au régime de passage à temps partiel des salariés « Seniors » défini à l'article 8-1 du Titre 8 de la présente convention collective d'entreprise.

conserveront un régime particulier caractérisé par :

l'absence d'horaire hebdomadaire minimum et de toute modulation,  
la rémunération de toutes les heures effectuées à la fin de chaque période d'arrêt de paie.

Le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une année civile par les salariés à temps partiel, non compris celles effectuées par les étudiants titulaires soit d'une carte d'étudiant soit d'un certificat de scolarité, ne pourra excéder 40% du total des heures travaillées dans l'établissement.

Le nombre d'heures de travail effectuées par ces mêmes salariés pour le service des caisses ne pourra excéder 75% du total des heures travaillées à ce service.

Le Comité d'établissement sera informé, au moins une fois par trimestre, du niveau des heures effectuées par les salariés à temps partiel.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

La modification de leur contrat deviendra effective à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la fin de ce préavis.

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Le personnel à temps partiel bénéficie du paiement des jours fériés chômés lorsque ceux-ci tombent un jour qui aurait dû être travaillé par l'intéressé dans le cadre de son horaire habituel.

Lorsque le jour férié se situe dans une période d'au moins une semaine civile où un salarié à temps partiel travaille exceptionnellement selon un horaire à temps plein, celui-ci bénéficie intégralement des dispositions applicables au personnel à temps plein relatif au régime des jours fériés.

## **ARTICLE 5-2 Temps complet choisi**

### **5-2.1 Polyactivité Caisses**

#### **5-2.1.1 Bénéficiaires**

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes énoncées au présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

#### **5-2.1.2 Conditions**

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires définis par le précédent article peut à tout moment se déclarer volontaire.

L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable permettant le respect des règles légales et conventionnelles.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

### **5-2.1.3 Organisation**

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

### **5-2.1.4 Information des IRP**

L'entreprise s'engage à effectuer un bilan trimestriellement auprès du Comité d'Etablissement et du CHSCT et à communiquer à cette occasion un bilan de la polyactivité en magasin (effectifs, horaires, zone d'accueil...). »

## **5-2.2 Polyactivité Rayons**

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 mars 2008, un test a été réalisé sur cinq magasins, Toulouse Purpan, Reims Tinquieux, Evry 2, Aire / Lys, Vénissieux, afin de réaliser la faisabilité d'une polyactivité des salariés à temps partiel des rayons.

Les résultats du test permettent d'envisager la mise en œuvre du processus sur un périmètre plus étendu.

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en œuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).

Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction du magasin.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif et à ce titre, seront préalablement informés et consultés avant toute mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement concerné.

### **5-2.3 Revalorisation des temps partiel inférieurs à 30 heures**

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini à l'article 5-3 du présent Titre 5 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

### **5-2.4 Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise**

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

## **ARTICLE 5-3 Aménagement du temps de travail**

En application des dispositions de l'avenant n°73 relatif à la durée du travail du 21 décembre 1998 qui viennent compléter les dispositions de la Convention Collective de Branche sur le même sujet et de l'article L. 3121-52 du Code du travail, les parties signataires conviennent de généraliser la modulation des horaires sur l'année selon les dispositions prévues au présent article.

Cette généralisation a pour but conjointement :

- de satisfaire toujours davantage nos clients,
- de permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle,
- de développer l'emploi,
- de contribuer à la réussite de l'application des dispositions nouvelles et des avancées sociales prévues par le présent accord,
- d'assurer la pérennité et le développement économique de l'entreprise.

La mise en œuvre de la modulation obéit aux règles définies de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres », dans le cadre des principes généraux qui suivent.

### **5-3.1 Modulation du temps de travail**

#### **5-3.1.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte**

L'horaire moyen peut être réparti sur un nombre variable de jours conformément aux dispositions communes prévues à l'article 5-4 du présent Titre 5.

La variation de l'horaire moyen est précisée de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres » .

Les semaines de forte et faible activité doivent se compenser arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de décompte.

Cette période annuelle de décompte est fixée entre les arrêtés de paie du mois de mai de chaque année sauf cas particuliers traités de l'article 2 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 2 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres » .

Dans ce cadre, aucune heure effectuée ne donne lieu à majoration pour heure supplémentaire, ni à décompte dans le contingent annuel, ni à calcul du repos compensateur obligatoire au sens de l'article L. 3121-26 du Code du travail.

La période annuelle de décompte sert également à apprécier le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les salariées en état de grossesse déclaré bénéficieront, sur leur demande, d'une planification hebdomadaire de leur horaire de travail n'excédant pas leur base horaire contractuelle de travail effectif.

D'autre part, les salarié(e)s bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ne pourront en aucun cas effectuer un horaire hebdomadaire modulé.

#### **5-3.1.2 Programmation indicative et délais de prévenance**

Chaque établissement établit courant avril un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

Cette programmation indicative est soumise pour avis avant sa mise en œuvre au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme annuel avec un délai de prévenance de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.

#### **5-3.1.3 Modalités de recours au travail temporaire**

Il pourra être fait appel au travail temporaire dans les cas prévus par la loi et en complément des modalités de fonctionnement définies dans le cadre de la modulation.

### **5-3.2 Calcul de la référence annuelle de travail.**

La référence annuelle de travail est calculée en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

Le nombre de semaines travaillées est égal :

- au nombre de jours annuel constaté entre les deux arrêtés de paie tels que définis au 5-3.1.1 ci-dessus déduction faite :
- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,

- des jours de repos supplémentaires tels que prévus, à l'article 4 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers », de l'article 3 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens », de l'article 4 de l'Annexe III « Cadres ».
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables,
- divisé par 6 jours ouvrables.

Pour les cadres concernés, la référence annuelle de travail, en jours, est égale à 214.  
Ce forfait tient compte :

- des jours de repos hebdomadaire légaux,
- des jours ouvrables de congés payés collectifs légaux et conventionnels acquis en début de période,
- des jours de repos supplémentaires tels que prévus, à l'article 4 de l'Annexe III « Cadres » .
- des jours fériés correspondant à des jours ouvrables.

### **5-3.3 Calcul des indemnités de rupture**

Le calcul des indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, est effectué sur la base de la rémunération lissée dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

## **ARTICLE 5-4 Organisation du travail**

### **5-4.1 Affichage des horaires de travail**

Les horaires de travail doivent être affichés deux semaines avant leur prise d'effet.

### **5-4.2 Pauses**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les interruptions du temps de travail telles que les pauses, les coupures, les temps de restauration,... sont pointées. Pendant celles-ci, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses occupations personnelles.

Tout travail d'une durée continue au moins égale à 4 heures donnera droit à une pause d'un quart d'heure.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant six heures, une pause de vingt minutes sera accordée.

Lorsque le travail sera effectué d'une façon continue pendant sept heures ou plus, une pause d'une demi-heure sera accordée.

Les salariés effectuant un horaire quotidien de travail continu inférieur à 4 heures bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'une pause d'une durée de 9 minutes.

A l'exception de ce dernier alinéa, la pause doit se situer dans la plage médiane de la période de travail.

Les temps de pause s'inscrivant dans le temps de présence, au delà du temps de travail effectif, sont rémunérées forfaitairement sur la base de 5% de la rémunération des heures travaillées.



### **5-4.3 Repos**

L'horaire de travail pourra être réparti sur trois, quatre, cinq ou six jours.

En cas de répartition de l'horaire d'un employé sur six jours, l'accord du salarié est nécessaire et il bénéficie de deux demi journées de repos en sus du repos dominical. Dans ce cas, le travail sera organisé en continu.

La durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne sera pas inférieure à 12 heures.

Toutefois, pour les nécessités du service, la durée du repos ininterrompu pour les salariés amenés à participer à un inventaire pourra être exceptionnellement ramenée à 10 heures.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre l'octroi de deux jours de repos consécutifs, une semaine sur trois, pour les salariés qui le désirent.

Les salariés qui le souhaitent et qui relèvent du régime de modulation annuelle des horaires de travail bénéficieront, à leur choix, à l'occasion de la prise de leurs congés légaux par semaine entière, du positionnement de leur repos hebdomadaire, soit le samedi précédant leur départ, soit le lundi de la semaine de reprise.

En début de période annuelle de décompte, les droits à congés payés, congés d'ancienneté, repos supplémentaires, congé supplémentaire pour fractionnement,... de chaque salarié sont globalisés.

Ces journées sont prises par semaine entière soit par fraction de 6 jours ouvrables.

En cas de reliquat, le nombre de jours restant à prendre étant alors inférieur à 6, la prise de ce reliquat ne supprime pas le droit au jour de repos hebdomadaire mobile. En conséquence, cette situation ne peut se produire qu'une seule fois par période annuelle.

La récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche travaillé, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire.

De même, la prise de 5 jours de congés d'ancienneté au cours d'une même semaine ne fait pas perdre le droit à repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

### **5-4.4 Fin de la journée de travail**

Dans les magasins dont l'heure de fermeture le samedi est fixée à 20 heures à la date d'application des dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5, un accord d'établissement pourra permettre une ouverture au delà de 20 heures le samedi.

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail en îlot et aux salariés à temps partiel ne relevant pas à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

### **5-4.5 Habillage/déshabillage**

La Loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 stipule :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le

déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties ... ».

En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié.

Cette journée leur sera créditée pour la première fois au jour de l'arrêt de paie du mois de mai 2001 au titre de la période juin 2000/mai 2001 et sera à prendre au cours de la période juin 2001/mai 2002.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou est embauché en cours de période, ce forfait est ramené au prorata du nombre de mois civils entiers réellement travaillés et :

en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,

en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

En cas d'absence totale au cours de la période, ce forfait n'est pas dû.

Il est rappelé que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas contraire, cette disposition ne s'applique pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec une disposition de même nature d'origine légale ou conventionnelle instituant une compensation financière ou sous forme de repos. Si une telle disposition (légale ou conventionnelle) s'avérait plus favorable, elle se substituerait au forfait défini au présent article. »

#### **5-4.6 Organisation de la Journée de Solidarité**

Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin :

- ✓ Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.
- ✓ Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

##### **5-4.6.1 Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.**

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1<sup>ère</sup> journée travaillée de la période de référence.

##### **5-4.6.2 Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.**

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5<sup>ème</sup> de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

#### **5-4.6.3 Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité »**

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1<sup>er</sup> jour de la période de référence de 14.3% de 1/5<sup>ème</sup> de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures). »

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêté de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

### **ARTICLE 5-5 Repos dominical**

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un dimanche, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.

### **ARTICLE 5-6 Jours fériés**

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4<sup>ème</sup> jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. »

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

## **ARTICLE 5-7 Travail de nuit**

### **PREAMBULE**

Les salariés sont amenés à travailler de nuit notamment pour les raisons suivantes :

- réceptionner la marchandise ;
- assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- préparer les marchandises ou fabriquer les produits, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- présenter le magasin conformément à la politique commerciale ;
- assurer l'ouverture au public et la fermeture du magasin dans des conditions optimales ;
- assurer l'accueil, la sécurité, le service et le passage en caisse de la clientèle ;
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public.

Certains d'entre eux sont considérés travailleurs de nuit s'ils remplissent les conditions définies par l'article L. 3122-31 du Code du travail.

Ce type de travail est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Les dispositions retenues contribuent à prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit (il est rappelé qu'ils bénéficient d'une surveillance médicale particulière) se traduisant notamment par l'attribution d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. Celle-ci s'ajoute à la compensation salariale déjà prévue par les accords d'entreprise Carrefour qui est maintenue pour tous les salariés qu'ils bénéficient ou non de la qualification de travailleur de nuit.

### **5-7.1 Définition du travail de nuit**

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

### **5-7.2 Travail de nuit dans les établissements**

Pour les raisons évoquées en préambule du présent accord, le travail de nuit est une nécessité pour les établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. L'accueil de la clientèle dans les magasins, notamment pour des raisons commerciales ou de sécurité, impose un travail important avant ouverture dont une grande partie ne peut s'effectuer que la nuit.

Comme également évoqué en préambule, le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements.

Pour ces raisons le travail de nuit est en vigueur dans l'ensemble des établissements des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties conviennent également que le travail de nuit, pour les raisons évoquées précédemment, sera mis en place dans les établissements venant à ouvrir ou être acquis ultérieurement.

### **5-7.3 Majoration de salaire**

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,
- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

### **5-7.4 Travailleur de nuit - définition**

Est travailleur de nuit tout salarié remplissant les conditions fixées par les articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail.

### **5-7.5 Travailleur de nuit – contrepartie au travail de nuit**

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition de 5-7.4 ci-dessus, bénéficiera, à compter de la période de décompte annuel débutant le 20 mai 2002, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes :

- 1 jour de repos compensateur à partir de 270 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel ;
- 1 jour de repos compensateur supplémentaire à partir de 540 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 2 jours de repos compensateur) ;

- 1 jour de repos compensateur supplémentaire au delà de 810 heures de travail de nuit réalisé au cours de la période de décompte annuel (soit au total 3 jours de repos compensateur) ;

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans le mois civil suivant sa date d'acquisition. Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le chef de service. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

### **5-7.6 Conditions de travail du travailleur de nuit**

La durée quotidienne de travail de nuit ne pourra excéder 8 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra être autorisée dans les conditions fixées par la loi.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois, d'une surveillance médicale particulière se traduisant par une visite médicale auprès du médecin du travail.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, il doit lui être proposé, à titre définitif ou temporaire, un transfert sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La femme enceinte ou venant d'accoucher dont le poste de nuit est incompatible avec son état doit être affectée à un poste de jour.

D'autre part, la salariée enceinte ou venant d'accoucher bénéficie des dispositions de l'article 4-5 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour sur la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

### **5-7.7 Prise en compte de l'exercice de responsabilités familiales ou sociales**

En cas de recours au travail de nuit dans un établissement nouveau, ou en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés, les établissements s'assureront que la répartition du travail des travailleurs de nuit demeure compatible avec leurs responsabilités familiales et sociales.

L'établissement concerné, s'assurera, que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

### **5-7.8 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Accès à la formation professionnelle**

L'embauche à un poste comprenant une période de travail de nuit ou la mutation d'un poste de travail de jour vers un poste de travail de nuit ou inversement ne peut faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

Nul salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Des mesures seront prises pour assurer au travailleur de nuit la réalisation de sa formation dans des conditions identiques à celle de ses collègues travaillant de jour.

### **5-7.9 Organisation des temps de pause**

Les temps de pause sont organisés conformément aux dispositions de l'article 5-4 du présent Titre 5.

## TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

---

ARTICLE 6-1 METHODOLOGIE UTILISEE .....	137
6-1.1 CRITERES DE CLASSIFICATION.....	137
6-1.2 NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	138
ARTICLE 6-2 POLY ACTIVITE ET EMPLOIS MULTIPLES .....	138
ARTICLE 6-3 PERIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION .....	139
ARTICLE 6-4 CREATION DE NOUVELLES FONCTIONS .....	139
6-4.1 DANS LA FILIERE «VENTE».....	139
6-4.2 DANS LA FILIERE «SERVICE APRES-VENTE» .....	139
ARTICLE 6-5 CREATION D'UN ECHELON SUPPLEMENTAIRE .....	139
6-5.1 DEFINITION DE LA FONCTION.....	140
6-5.2 PRIME MENSUELLE ANIMATEUR DE VENTE .....	140
6-5.3 RETENUES EN CAS D'ABSENCE.....	141
ARTICLE 6-6 CLASSIFICATION .....	141
6-6.1 ACTIVITES COMMUNES (APPLICABLES A TOUTES LES FONCTIONS).....	141
6-6.2 CLASSEMENT DES EMPLOIS.....	141
ARTICLE 6-7 CREATION D'UN ECHELON C .....	141



---

## TITRE 6 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

---

### PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle classification professionnelle répond à l'évolution de l'environnement et plus particulièrement à celle des métiers, rendue nécessaire par la mobilité des attentes des clients.

Cette classification professionnelle s'inscrit dans la démarche initiée par l'accord de branche du 30 mai 1997 tout en prenant en compte les spécificités de Carrefour.

Les partenaires sociaux signataires ont voulu construire une classification objective et claire, adaptable dans le temps, favorable au développement des salariés et stimulant la promotion interne.

Pour parvenir à ces objectifs, les partenaires sociaux, réunis au sein d'un groupe de réflexion paritaire spécialement constitué, ont procédé à l'analyse de toutes les fonctions recensées dans l'entreprise, et ont ensuite examiné chaque fonction à la lumière des critères de classification retenus par la profession. L'application de cette méthode pourra intervenir dans le futur, en cas d'évolution significative d'une fonction ou en cas de création d'une nouvelle fonction.

Les parties signataires conviennent que le classement des activités en neuf niveaux et par filières professionnelles permet une bonne lisibilité de l'ensemble et fait bien apparaître les évolutions professionnelles possibles, verticales ou transversales.

Elles conviennent également que le passage d'une filière à l'autre ainsi que la promotion au niveau supérieur dans la filière supposent la satisfaction de deux exigences : la vacance d'un poste et l'aptitude du salarié à occuper ce poste.

Dans ce cadre, afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Le développement des aptitudes passe notamment par un investissement individuel et par l'accès à des formations. Carrefour s'engage, comme développé au Titre 7 de la convention collective d'entreprise Carrefour, à mettre à disposition du personnel des moyens de formation renforcés et à en faciliter l'accès.

### **ARTICLE 6-1 Méthodologie utilisée**

#### **6-1.1 Critères de classification**

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

**Connaissances** : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

**Aptitude** : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

**Relations** : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...).

**Responsabilité** : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...).

Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de réalisation d'objectifs.

### **6-1.2 Niveaux de classification**

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1er et schématiquement résumés ci-après :

Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.

Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.

Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.

Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.

Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.

Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).

Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6 .

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière.
- Le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise : pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 6-3 ci-après, les salariés des niveaux I à IV bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons ( A débutant, B confirmé).

### **ARTICLE 6-2 Poly Activité et emplois multiples**

La poly activité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la poly-activité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée - lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

### **ARTICLE 6-3 Période d'accueil dans la fonction**

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences d'une durée, période d'essai comprise, de :

- 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II ,
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau III ,
- 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau IV .

Toutefois, les salariés promus à un niveau supérieur voient leur période d'accueil réduite de moitié et leur salaire maintenu s'il est supérieur à celui de la période d'accueil dans son nouveau niveau.

### **ARTICLE 6-4 Création de nouvelles fonctions**

#### **6-4.1 Dans la filière «Vente»**

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise sont créées :

- la fonction d'« Assistant(e) de fabrication », classée Niveau II (échelons A, B et C)
- la fonction d'« Assistant(e) spécialisé de vente », classée Niveau II (échelons A, B et C)

Les salariés occupant depuis 18 mois un emploi d'Assistant spécialisé de vente ou d'Assistant de fabrication bénéficieront d'une évolution au niveau II, échelon C.

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

#### **6-4.2 Dans la filière «Service après-vente»**

de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise est créée :

- la fonction d'Animateur technique de l'antenne SAV / Magasin, classée Niveau IV, (échelons A et B).

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

### **ARTICLE 6-5 Création d'un échelon supplémentaire**

Dans la filière «Vente» de l'article 11 de l'Annexe I « Employés-Ouvriers » de la convention collective d'entreprise, est créé :

➤ un échelon supplémentaire « C » au Niveau IV de l'emploi animateur de vente, dans les conditions suivantes :

### **6-5.1 Définition de la fonction**

Lorsqu'un salarié classé au niveau IV B depuis au moins 1 an a pu, dans le cadre de ses attributions, démontrer sur l'ensemble des tâches de son niveau une capacité supérieure au niveau d'exigence et est occupé à plus de 50 % de son temps (ce temps étant apprécié en moyenne sur l'année) à seconder et suppléer son supérieur hiérarchique, il peut être classé à l'échelon C du niveau IV et percevoir le salaire correspondant.

La fonction du niveau IV échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

Les salariés concernés par le présent article sont soumis aux dispositions de 6-6.1 du présent Titre 6 relatif aux activités communes applicables à toutes les fonctions.

Les salariés classés au niveau IV C bénéficient d'une partie variable mensuelle de rémunération.

### **6-5.2 Prime mensuelle Animateur de vente**

La partie variable de la rémunération d'un montant maximum de 60 euros est calculée sur les résultats de chaque mois, elle est versée sur la paie du mois suivant le mois de référence. (Le paiement de la prime au titre du mois M est effectué sur le mois M+1).

Les critères retenus sont le chiffre d'affaires hors taxes et la marge commerciale issus du tableau de bord mensuel pour le ou les rayons d'affectation du salarié.

La méthodologie de calcul de la prime est la suivante :

- Si la prévision de chiffre d'affaires hors taxes du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).
- Si la prévision de marge commerciale du rayon d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros).

Les montants de primes pour les salariés à temps complet peuvent être les suivants :

- 60 euros si les deux prévisions sont atteintes,
  - 30 euros, si une seule des prévisions est atteinte,
- Pas de prime si aucune des prévisions n'est atteinte.

Pour les salariés à temps partiel ces montants sont proratisés, par rapport à la base mensuelle contractuelle.

Si le salarié est affecté sur plusieurs rayons, le calcul s'effectuera de la façon suivante :

- Si la somme des prévisions de chiffre d'affaires hors taxes des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.
- Si la somme des prévisions de marge commerciale des rayons d'affectation du salarié est atteinte en valeur, celui ci percevra une prime d'un montant brut de 30 € (trente euros), pour une base temps complet.

Cette prime variable ne rentre pas dans le salaire de référence des congés payés et des primes de vacances et de fin d'année.

Ce montant de prime sera revalorisé des augmentations générales de la grille de référence Carrefour, il ne sera pas revalorisé dans le cadre des augmentations liées à un rattrapage de grille.

### **6-5.3 Retenues en cas d'absence**

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, la partie variable de rémunération est minorée d'un trentième par journée d'absence.

Le calcul des primes variables et des retenues pour absences s'effectue sur le même mois civil (Ex : la prime de janvier payée fin février, est calculée sur les résultats du mois de Janvier et éventuellement minorée en fonction des absences du 1er au 31 janvier)

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er octobre 2005.

## **ARTICLE 6-6 Classification**

### **6-6.1 Activités communes (applicables à toutes les fonctions)**

Carrefour, de par son activité commerciale, est au service de ses clients.

Chaque salarié, par sa compétence, son attention, son amabilité et sa réactivité apporte le meilleur service possible. Il informe, renseigne et dirige efficacement ses interlocuteurs.

Professionnel, il respecte l'ensemble des norme, procédures et règles du métier qui lui ont été communiquées.

Accueillant, il conseille et informe le nouveau salarié dans ses premiers pas dans l'entreprise.

Respectueux de l'image de l'entreprise et de la collectivité, il assure la propreté, le rangement, l'entretien courant du matériel et de l'espace de travail qu'il est amené à utiliser.

Acteur, il participe à la lutte contre la démarque et à l'inventaire.

Attentif aux attentes et aux suggestions des clients, il informe sa hiérarchie et lui signale les éventuels dysfonctionnements.

Positif, il peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider le client lors de son passage en caisse (si cela ne constitue pas son activité principale).

### **6-6.2 Classement des emplois**

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

## **ARTICLE 6-7 Création d'un échelon C**

La Direction s'engage dans le cadre des réflexions sur les classifications, et au plus tard au 1<sup>er</sup> avril 2011, à définir les modalités de mise en place d'un échelon 1C et d'un échelon 3C.

Pour les dispositions propres à chaque statut (employés, ouvriers/ agents de maîtrise et techniciens / cadres et assimilés) : se reporter aux annexes 1, 2 et 3.

## TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

---

ARTICLE 7-1 PROJET GLOBAL DE FORMATION .....	145
7-1.1 PRINCIPE D'ELABORATION DU PROJET GLOBAL DE FORMATION .....	145
7-1.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
7-1.3 LIVRET DE SUIVI DE LA FORMATION.....	145
ARTICLE 7-2 Co-INVESTISSEMENT FORMATION.....	145
7-2.1 DEFINITION.....	145
7-2.2 REUNION DE REFLEXION.....	145
ARTICLE 7-3 AVENANT DU 31 MARS 2000.....	145
7-3.1 PRINCIPES RELATIFS AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
7-3.2 DECISIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE FORMATION DES EMPLOYES.....	146
ARTICLE 7-4 AVENANT DU 28 MARS 2001.....	147
7-4.1 FORMATIONS OBLIGATOIRES AVANT LA PRISE DE POSTE.....	147
7-4.2 FORMATION AUX METIERS DE BOUCHE .....	148
7-4.3 REFERENTIEL FORMATION.....	148
7-4.2 TEST SUR LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL .....	148
ARTICLE 7-5 DECLOISONNEMENT DU DIF .....	148

---

## TITRE 7 – FORMATION PROFESSIONNELLE

---

### PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié qui en bénéficie.

Elle accompagne l'évolution des concepts et des métiers. Elle permet à l'entreprise d'apporter la prestation attendue par ses clients et aux salariés d'apprendre et de comprendre leur métier, de l'exercer avec professionnalisme.

Elle participe à l'amélioration de la connaissance générale des métiers de la distribution et demeure la base essentielle de la promotion professionnelle dans et hors l'entreprise.

Elle apporte aux salariés la crédibilité nécessaire pour porter le message de l'entreprise sur la qualité de ses produits et services.

Elle contribue à l'épanouissement de chacun en apportant des compétences, en donnant du sens à l'action quotidienne et en prenant en compte l'intérêt commun des clients, des salariés et de l'entreprise.

Elle se fixe les objectifs suivants :

- assurer la réussite de la prise d'un poste de travail,
- maîtriser le métier exercé,
- anticiper et adapter aux évolutions technologiques,
- préparer à l'évolution vers d'autres fonctions et métiers,
- différencier par la qualité.

La nouvelle classification des emplois, la redéfinition des compétences attendues, la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, sont l'occasion de préciser les attentes conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

- actions avant la prise de poste,
- accompagnement dans le poste,
- actualisation et approfondissement dans la fonction et le métier,
- acquisition d'une expertise,
- autres développements personnels.

Les salariés doivent également considérer que leur implication personnelle est une condition indispensable à la réussite des actions de formation. Pour cela, ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement.

Dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent :

de bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement,

de rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise.



## **ARTICLE 7-1 Projet global de formation**

### **7-1.1 Principe d'élaboration du projet global de formation**

L'entreprise prépare un projet global de formation où est répertorié, à partir des processus et des méthodes de travail, par filière, fonction et métier, l'ensemble des formations prévues pour assurer le niveau de compétence nécessaire et préparer les parcours professionnels.

Ce projet est mis à jour en fonction de l'évolution des besoins et de l'environnement.

### **7-1.2 Réunion de réflexion**

Le projet global de formation est, pour 1999, le thème retenu pour la réunion annuelle de réflexion prévue à l'article 2 du Titre 7 (de l'accord du 31 mars 1999) lequel fixe également la composition des délégations.

En raison de l'importance du thème retenu, plusieurs réunions pourront lui être consacré. Dans ce cas et suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation pourra être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Une réunion de préparation de deux journées à cette réflexion sera organisée à l'attention des délégations.

### **7-1.3 Livret de suivi de la formation**

Un projet d'élaboration d'un « Livret individuel de Formation », sera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

Il pourra comprendre plusieurs parties et notamment :

- le rappel des principes de la formation,
- la tenue du livret (entretiens, mise à jour, ...)
- le relevé des différentes formations suivies par le salarié,
- ...

## **ARTICLE 7-2 Co-investissement formation**

### **7-2.1 Définition**

Dans le cadre du co-investissement formation, l'entreprise prend en charge tout ou partie du coût de la formation, le salarié acceptant pour sa part de suivre la formation totalement ou partiellement en dehors de son temps de travail.

Le co-investissement formation est utilisé notamment lorsque les formations envisagées :

apportent un réel développement personnel,

augmentent les chances de réussite de mobilité professionnelle dans et hors l'entreprise.

### **7-2.2 Réunion de réflexion**

Le co-investissement formation constituera l'un des thèmes des réunions de réflexion 1999.

## **ARTICLE 7-3 Avenant du 31 mars 2000**

A l'occasion de la négociation de l'Accord du 31 mars 1999, les parties signataires ont convenu dans le préambule du Titre 28 dudit accord de :

« bâtir un projet global de formation en y associant les partenaires sociaux et en répertoriant celle à mettre en œuvre à tous les niveaux de la classification de l'entreprise pour servir de cadre à l'élaboration des plans annuels d'établissement, rechercher les modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise. »

Le travail effectué au sein des réunions de réflexion sur la formation professionnelle des employés organisées depuis la signature de l'Accord a abouti à l'énoncé de principes forts sur la formation des employés et à la prise de décisions que les parties signataires conviennent de mettre en œuvre dès l'année 2001. Ces décisions, qui ne constituent qu'une première étape, seront prises en compte par les établissements dans le cadre de l'élaboration de leur Plan de formation 2001 présenté à leur Comité d'établissement en novembre/décembre 2000.

### **7-3.1 Principes relatifs au processus de formation des employés**

Une formation de courte durée est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste,

La période d'accueil de, 3 à 24 mois selon les niveaux, est obligatoirement mise à profit pour transmettre les compétences nécessaires à l'exercice du poste,

L'acquisition des compétences est progressive,

Une formation est dispensée avant un changement de métier ou de fonction,

Les formations sont de même nature quel que soit le contrat de travail du nouvel embauché,

Les employés sont informés des formations mises en place dans l'entreprise,

Un processus d'auto évaluation et de validation des compétences est mis en place,

L'établissement du plan de formation annuel tient compte des entretiens périodiques formalisés entre les managers métier et leurs employés,

Les formations dispensées sont qualifiantes,

Les formateurs ont les compétences pédagogiques et professionnelles requises,

Dans chaque établissement, une salle équipée est spécialement dédiée à la formation.

### **7-3.2 Décisions relatives au processus de formation des employés**

- Distribution du livret « Bien connaître ma formation » à chaque employé.

Objectif : permettre à chaque employé d'identifier les réponses formation en fonction de sa qualification et de son expérience professionnelle. Connaître les principes de la formation chez Carrefour France. Suivre son application.

- Mise en place du livret « Parcours de formation employé »

Objectif : permettre au Manager de connaître les principes de la formation Carrefour France. Bâtir et suivre le plan de formation individualisé de chaque employé.

- Mise à disposition d'un référentiel formation sur support informatique accessible à l'ensemble des salariés, destiné à présenter les formations organisées par fonction et par métier.
- Création d'un parcours de formation en trois étapes.

Principe retenu :

Pour chaque filière, chaque niveau de classification, chaque métier, un parcours de formation prenant en compte le principe « la formation précède la prise de poste » est mis en œuvre.

Chacun de ces parcours comprend 3 étapes :

acquisition des compétences obligatoires avant la prise de poste  
acquisition des compétences obligatoires après la prise de poste  
actualisation et approfondissement des compétences.

Compte tenu de l'importance du chantier de mise en œuvre de ces parcours, et pour être en harmonie avec l'organisation des établissements, leur mise en place s'effectuera progressivement. En 2002 l'ensemble des formations retenues par la commission de réflexion sera disponible.

Ces formations seront ensuite planifiées dans le temps (plusieurs années) en fonction des évaluations des compétences.

Le travail entamé par les partenaires sociaux au sein de la Commission de réflexion « Formation employés » sera poursuivi sur l'année 2000. Seront notamment examinés à cette occasion les thèmes relatifs au :

processus d'évaluation  
suite des formations Métiers  
réflexion spécifique sur les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, pâtisserie, cafétéria)  
formations en alternance  
développement personnel  
mise en œuvre du capital temps formation  
co-investissement  
...

## **ARTICLE 7-4 Avenant du 28 mars 2001**

### **7-4.1 Formations obligatoires avant la prise de poste**

Parmi les principes posés par l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, il est indiqué qu' « une formation est dispensée à chaque employé avant sa prise de poste ».

Dans le cadre de ce principe les employés nouveaux embauchés ou nouveaux promus bénéficient obligatoirement des formations inscrites dans le parcours « fonction ».

Pour accompagner la mise en place des employés de Niveau 4 et leur permettre d'acquérir les compétences utiles avant leur prise de poste, des formations ont été fédérées sur 2 thèmes :

Initiation à l'animation d'équipe, d'une durée de deux fois une journée,  
Comprendre l'organisation du travail, d'une durée d'une journée.

#### **7-4.2 Formation aux métiers de bouche**

La Commission de réflexion « Formation professionnelle » a examiné le thème de la formation aux métiers de bouche et a souhaité que Carrefour engage un test sur une formation diplômante.

A l'issue de ce test, et s'il est concluant, cette formation devrait être proposée majoritairement aux salariés de niveau 1 et 2 reconnus aptes et motivés pour travailler dans les métiers de la boucherie, de la boulangerie ou de la pâtisserie.

Cette formation devrait conduire les employés à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle.

Le test sera conduit en 2001 sur un métier après analyse des besoins des magasins dans les différents métiers.

#### **7-4.3 Référentiel formation**

Conformément au paragraphe 3 de l'article B de l'avenant du 31 mars 2000 à l'accord d'entreprise Carrefour, un référentiel formation par fonction et métier a été mis en place.

A partir de cette base de données, chaque Manager métier établi un parcours de formation personnalisé avec chacun des membres de son équipe en fonction des besoins.

Une édition de son parcours de formation personnalisé destiné à chaque salarié est incluse dans son livret « Bien conduire ma formation » et permet d'en effectuer le suivi.

Chaque Manager métier dispose des moyens nécessaires pour informer chacun de ses salariés sur son parcours de formation (fonction et métier).

#### **7-4.2 Test sur le développement personnel**

Conformément à l'avenant du 31 mars 2000 qui prévoit la recherche des modalités de mise en œuvre du co-investissement formation dans l'entreprise, un test dont les conditions de réalisation sont définies par la Commission formation est effectué courant 2001 dans 3 magasins.

### **ARTICLE 7-5 Décloisonnement du DIF**

Afin de permettre à chaque salarié de développer son employabilité dans d'autres domaines que ceux de son métier d'origine ou de son poste actuel, la Direction s'engage à mettre en place une procédure offrant aux salariés la possibilité de suivre des formations dans leur métier mais aussi dans d'autres domaines de compétence.

La Direction s'engage également à optimiser les bonnes pratiques existantes pour rendre chaque salarié acteur dans la gestion de son DIF (panneau, entretien de professionnalisation, procédure détaillée d'accès au DIF ...).

#### **Les domaines de formation proposés sont :**

- o Tous les thèmes « Orientation Client »
- o Tous les thèmes « Bureautique »
- o Tous les thèmes sur le Comportement
- o Les formations autres Métiers que celui du métier du salarié

Les conditions d'accès aux formations sont les suivantes :

1. Choisir les formations dans le catalogue des parcours Carrefour Hypermarchés
2. Partager son choix avec sa hiérarchie lors de son SIPP / ECC (entretien de professionnalisation)
3. Contrôler sur la fiche pédagogique le public concerné par la formation
4. Valider avec son responsable les modalités logistiques du stage

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues au chapitre 2 " l'accès à la formation" du Titre 2 de l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes- Femmes (cf. page 230)

---

## TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

---

ARTICLE 8-1 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES « SENIORS » .....	151
<i>DISPOSITIONS A DUREE INDETERMINEE</i> .....	151
8-1.1 <i>DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</i> .....	151
8-1.2 <i>ORGANISATION DU TRAVAIL</i> .....	152
8-1.3 <i>REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES SENIORS</i> .....	154
<i>DISPOSITIONS A DUREE DETERMINEE (TEXTE NON CODIFIE)</i> .....	155
<i>ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE DU 25 SEPTEMBRE 2009     APPLICABLE DU 1ER OCTOBRE 2009 JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2012</i> .....	155
ARTICLE 8-2 FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR .....	175
8-2.1 <i>MONTANT DU FONDS DE SOLIDARITE CARREFOUR</i> .....	175
8-2.2 <i>BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS</i> .....	175
8-2.3 <i>DOMAINES D'INTERVENTION</i> .....	175
8-2.4 <i>ETUDE ET ACCEPTATION DES DOSSIERS</i> .....	175
8-2.5 <i>GESTION DU FONDS</i> .....	175
8-2.6 <i>REGLEMENT DU FONDS</i> .....	175
ARTICLE 8-3 LES TITRES RESTAURANT .....	176
8-3.1 <i>MAGASINS NE BENEFICIANT PAS DE TITRE RESTAURANT</i> .....	176
8-3.2 <i>MAGASINS BENEFICIANT DEJA DE TITRES RESTAURANT</i> .....	176
8-3.3 <i>MAGASINS BENEFICIANT D'UNE CANTINE</i> .....	176
<b>TEXTES NON CODIFIES .....</b>	<b>177</b>
- <i>REMISE SUR ACHATS</i> .....	178
- <i>AVANTAGES SALARIES CARREFOUR</i> .....	180
<b>ACCORDS A DUREE DETERMINEE .....</b>	<b>183</b>
<i>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES</i> : .....	184
<i>DIVERSITE ET COHESION SOCIALE</i> .....	211
<i>EGALITE PROFESSIONNELLE</i> .....	225
<i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EMPLOYES 2010</i> .....	241

---

## TITRE 8 – EMPLOI ET DISPOSITIONS SOCIETALES

---

### **ARTICLE 8-1 Dispositions relatives aux salariés « seniors »**

#### **Dispositions à durée indéterminée**

##### PREAMBULE

Les parties signataires souhaitent affirmer, par les présentes dispositions que l'âge des collaborateurs au sein de l'entreprise ne peut en aucune manière être un facteur de discrimination.

Ces dispositions s'inscrivent dans l'esprit et en complément de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 signé au sein de la FCD sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à 60 ans.

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Il convient de tenir compte dans la gestion des carrières :

D'une part de l'expérience acquise qu'il conviendrait de valoriser et transmettre aux jeunes générations,

D'autre part, des difficultés particulières d'adaptation qui pourraient apparaître du fait de l'évolution des organisations de travail et des nouvelles technologies.

Pour permettre l'atteinte de cet objectif, les dispositions suivantes sont mises en œuvre.

#### **8-1.1 Développement professionnel**

##### **8-1.1.1 Accès au tutorat**

Afin de permettre :

à l'entreprise de conserver et de valoriser l'expertise et l'expérience acquise par ses collaborateurs, aux nouveaux embauchés de bénéficier de la transmission de savoirs et de conseils des tuteurs,

les salariés de 55 ans et plus pourront demander à exercer, et dans la mesure où cela sera compatible avec le maintien d'une partie de leurs fonctions, une activité de tuteur.

L'accès de ce dispositif est ouvert aux salariés qui exerceraient de telles responsabilités compte tenu de l'expérience acquise ou de l'expertise identifiée.

Cette activité de tutorat implique une activité d'accueil et de formation aux métiers relevant du domaine de compétence du tuteur. Ainsi, chaque tuteur pourra être chargé notamment d'animer des formations métiers.

Préalablement à la prise de fonction du tuteur, les salariés concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin de leur permettre d'assurer cette fonction.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :

- article 5.2.1 "La formation tuteur" du titre 5 (cf. page 167)
- article 5.2.2 "Exercer sa fonction de tuteur au quotidien dans l'entreprise" du titre 5 (cf. page 168)
- titre 6 " transmission des savoirs et des compétences , développement du tutorat" (cf. pages 169, 170)

### **8-1.1.2 Mobilité**

Afin de permettre aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne peut figurer dans les descriptions des postes à pourvoir.

## **8-1.2 Organisation du travail**

### **8-1.2.1 Repos et congés**

#### **8-1.2.1.1 Repos hebdomadaire**

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

#### **8-1.2.1.2 Congés payés**

Les salariés de 55 ans et plus bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutifs, dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre.

Cette disposition ne se cumule pas avec celle de l'article 4-1 du Titre 4 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

### **8-1.2.2 Travail de nuit**

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec ses compétences professionnelles.

L'employeur s'efforcera de satisfaire cette demande en fonction des opportunités de l'établissement.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :

- article 4.1.3 "Travail de nuit" du titre 4 (cf. page 162)
- article 4.1.4 "Nocturnes" du titre 4 (cf. page 162)

### **8-1.2.3 Aide au passage à temps partiel**

Compte tenu de la cessation du dispositif de préretraite progressive, et pour alléger la charge de travail des salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus, en facilitant leur passage à temps partiel, le dispositif suivant est mis en place.

#### **8-1.2.3.1 Passage à temps partiel**

Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans ou plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel sur une base hebdomadaire de travail effectif de 28 heures ou de 21 heures.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés.



Ainsi, le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.

Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Chaque salarié intéressé devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière permettant de déterminer la date de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part

#### 8-1.2.3.2 Forfait passage à temps partiel

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 500 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Les salariés à temps complet qui choisissent une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif bénéficieront du paiement d'un forfait de 1000 € brut par an, versé avec la paie de décembre.

Ces montants seront versés jusqu'au départ à la retraite à taux plein. Ils seront proratisés la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

NB : Pour les salariés bénéficiant au 15/03/2006 de ce dispositif, ces nouveaux montants leur seront applicables à cette date d'application et se substitueront aux montants perçus précédemment, sans rétroactivité sur les sommes déjà versées.

#### 8-1.2.3.3 Retour à temps plein

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à son ancienne base contrat (et son ancienne rémunération mensuelle) dans l'un des services ou secteurs de l'établissement, en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi du conjoint, de son invalidité ou de son décès ;

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction dans les six mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai d'un mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à son ancienne base contrat soit sur le même poste, soit sur un poste de qualification équivalente, soit sur un poste de qualification éventuellement différente.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Dans ce cas, le salarié ne bénéficie plus de l'indemnité annuelle de passage à temps partiel, celle-ci étant proratisée, l'année du retour à son ancienne base contrat, en fonction du nombre de mois passés à temps partiel.

#### 8-1.2.3.4 Retenues en cas d'absence

En cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet ou accident de travail, le forfait passage à temps partiel est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

#### 8-1.2.3.5 Départ de l'entreprise

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés bénéficiant des dispositions du présent article percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Le salarié qui demande le bénéfice des présentes dispositions verra le montant des cotisations retraite maintenu sur sa base contractuelle antérieure pour les 5 dernières années au maximum restant à courir jusqu'à son départ à la retraite à taux plein. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de licenciement pendant la période de bénéfice des dispositions du présent article, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur le salaire correspondant à leur ancienne base contrat reconstituée.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :  
- article 4.1.5 "Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus " du titre 4 (cf. page 162)

#### **8-1.2.4 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures**

Les salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel hebdomadaire est au moins égal à 30 heures et qui acceptent une réduction de cet horaire à 21 heures bénéficieront du paiement d'un forfait annuel de 71,42 euros brut par heure de réduction, versé avec la paie de décembre

Ils bénéficieront des dispositions du 8-1.2.3 dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 21 heures.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur la gestion des seniors du 25/09/2009 :  
- article 4.1.6 "Réduction de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins de 30 heures " du titre 4 (cf. page 164)

#### **8-1.2.5 Congé d'ancienneté Cadres et Agents de maîtrise.**

Quelle que soit son ancienneté, un cadre ou agent de maîtrise âgé de :

- 55 ans bénéficiera au minimum de 1 jours d'ancienneté
- 56 ans bénéficiera au minimum de 2 jours d'ancienneté
- 57 ans bénéficiera au minimum de 3 jours d'ancienneté
- 58 ans bénéficiera au minimum de 4 jours d'ancienneté
- 59 ans bénéficiera au minimum de 5 jours d'ancienneté

Les jours ne se cumulent pas avec ceux acquis au titre de l'ancienneté tels que définis par l'article 7-1.2. de la Convention collective de branche et par l'article 4 de l'Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » .

Le cadre ou l'agent de maîtrise bénéficie du plus avantageux des calculs.

Les cadres ou agents de maîtrise concernés peuvent, s'ils le souhaitent transférer ces jours dans leur compte épargne temps, dans la limite prévue aux titres 54 des accords Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000.

### **8-1.3 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés seniors**

Soucieuse de la qualité de la gestion des salariés seniors dans l'entreprise, la Direction des établissements mettra une fois par an à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT une analyse de la situation de l'établissement au regard de la gestion des salariés seniors et, si nécessaire, sur la recherche de solutions visant à l'amélioration de la qualité de leurs conditions de travail.

Les absences nécessitées par l'assistance à ces réunions seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire.

**Dispositions à durée déterminée (texte non codifié)**

*Accord d'entreprises sur la gestion des seniors dans l'entreprise du 25 septembre 2009 applicable du 1er octobre 2009 jusqu'au 30 septembre 2012*

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA GESTION DES SENIORS  
DANS L'ENTREPRISE**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



D'une part,

**ET**

**Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :**

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**  
Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**  
Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**  
Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C-S.N.E.C.)**  
Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**  
Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**  
Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 17 novembre 2008, 4 décembre 2008, 27 janvier 2009, 17 février 2009, 5 mai 2009, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2009.

RF

## PREAMBULE

Le 23 juin 2008 Carrefour Hypermarchés s'est engagé, aux termes d'un accord cadre sur l'égalité des chances, à respecter la diversité dans l'entreprise et à lutter efficacement contre toutes formes de discrimination et d'inégalités en offrant à ses salariés, à capacités égales, les mêmes opportunités quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Partant du constat que les recrutements des seniors sont peu nombreux sur le marché du travail alors que l'âge de départ à la retraite est constamment différé, Carrefour Hypermarchés a décidé de poursuivre la construction de sa politique globale de lutte contre les inégalités en négociant avec ses partenaires sociaux, un accord traitant de la gestion des âges.

Dans la lignée de l'accord interprofessionnel et de la loi de financement de la sécurité sociale 2009 en son article 87 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien ou à la reprise de l'emploi, le présent accord a pour vocation de favoriser un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les salariés seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

Par ailleurs, force est de constater qu'une remise en cause des préjugés et stéréotypes négatifs sur les seniors est nécessaire, afin de modifier les comportements de discrimination et de dépréciation, sans pour autant nier les réalités de l'âge.

Les signataires du présent accord sont donc convenus d'élaborer, une politique sociale en faveur des seniors, pérenne et évolutive, se traduisant par la mise en œuvre de mesures concrètes.

Dans cette optique, il a été décidé d'orienter la négociation du présent accord sur la gestion des âges dans l'entreprise sur les thèmes suivants :

- La détermination de l'âge à compter duquel un salarié doit être considéré comme « senior »,
- L'accès à l'emploi,
- Le maintien dans l'emploi,
- L'évolution des carrières,
- La transmission des savoirs et des compétences,
- La gestion des fins de carrière,
- La communication et la sensibilisation.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

MCC

DE  
AF

## **TITRE 1 : DETERMINATION DE L'AGE DU SENIOR**

### **Chapitre 1.1 : Détermination d'un âge « plancher »**

La catégorie des « seniors » a été lancée, il y a plus de dix ans, pour désigner la cible des 50 ans et plus. Dans certaines statistiques de l'INSEE, on désigne par « seniors », les personnes âgées de 60 ans et plus, ou encore les personnes âgées dites dépendantes quand on parle par exemple du maintien à domicile des « seniors ».

En ce qui concerne les dispositions légales et notamment l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, c'est l'âge de 45 ans qui a été retenu pour qualifier la catégorie des salariés « seniors ».

En accord avec ses partenaires sociaux, Carrefour Hypermarchés convient de fixer à 45 ans, le seuil plancher à compter duquel un salarié doit être considéré comme un « senior » en devenir, afin d'anticiper la gestion de leur employabilité.

Ainsi, dès l'âge de 45 ans, chaque salarié pourra prétendre au bénéfice des mesures définies dans le présent accord, adaptées à son âge et destinées à le maintenir le plus longtemps possible dans l'emploi.

A cet effet, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adapter ces mesures en fonction de l'âge du salarié, puisque les besoins des salariés « seniors » varient selon l'âge mais également le métier exercé.

Ainsi, il conviendra de distinguer trois catégories de seniors dans l'entreprise selon le critère d'âge suivant :

- ⇒ 45 ans et plus,
- ⇒ 50 ans et plus,
- ⇒ 55 ans et jusqu'à la fin de carrière.

## **TITRE 2 : RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE**


Le critère de l'âge freine l'embauche des seniors ou leur évolution de carrière par la mobilité interne dans de nombreuses sociétés.

Conscient que l'entreprise a une responsabilité sociale en la matière, Carrefour Hypermarchés et ses partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 45 ans et plus, gage du respect de la diversité dans l'entreprise.

### **Chapitre 2.1 : l'emploi des seniors, une nécessité sociale**

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux rappellent l'existence du recrutement par simulation institué aux termes de l'accord conclu avec l'A.N.P.E. et le dossier de candidature anonyme, méthodes de recrutement qui révèlent d'ores et déjà leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge.

AKC

 RE  
AF

Considérant que la qualification de seniors s'adresse à toute personne âgée de 45 ans et plus et afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, Carrefour Hypermarchés considère que son objectif principal portera sur le recrutement et s'engage à ce que, au terme du présent accord, soit le 30 septembre 2012, les recrutements de seniors atteignent 1% de l'ensemble des recrutements dont 0,5% pour les salariés âgés de 50 ans et plus, sans distinction de catégorie professionnelle. A ce titre, une attention particulière sera portée aux candidatures de 55 ans et plus.

Pour parvenir à cet objectif, Carrefour Hypermarchés déterminera les métiers en adéquation avec :

- ⇒ les spécificités des candidatures « seniors »,
- ⇒ ses besoins en terme d'emploi et de compétences au regard de ses métiers.

Par ailleurs, Carrefour Hypermarchés s'engage à privilégier les candidatures des salariés seniors selon les critères suivants :

- ⇒ expérience,
- ⇒ savoir faire,
- ⇒ expertise dans un métier ou un domaine particulier.

#### **Chapitre 2.2 : Développer des actions en faveur des candidatures seniors**

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés et la direction du Pôle Emploi ont développé un partenariat en ce qui concerne les recrutements des salariés âgés de 45 ans et plus.

En janvier 2008, lors du renouvellement de cet accord de partenariat, les parties signataires ont pris de nouveaux engagements concernant le recrutement des seniors et notamment :


- ⇒ développer les recrutements des candidats âgés de plus de 45 ans,
- ⇒ encourager les initiatives en faveur du recrutement des seniors dans l'entreprise.

Dans ce cadre, le Pôle Emploi s'est engagé à présenter des profils seniors aux personnes qui sont chargées du recrutement pour Carrefour Hypermarchés.

Afin de mieux cibler les candidats et de faciliter le recrutement des seniors, Carrefour Hypermarchés s'engage à participer régulièrement à des forums de recrutement destinés aux seniors. La participation à ces événements permettra :

- ⇒ de faire connaître les métiers de l'hypermarché aux seniors susceptibles de rejoindre l'entreprise,
- ⇒ de favoriser le recrutement des demandeurs d'emplois seniors grâce à la mise en relation avec l'entreprise,
- ⇒ de faire évoluer les mentalités et notamment prévenir les discriminations liées à l'âge.

ACC

 RE  
RF

### **TITRE 3 : ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES**

La formation tout au long de la vie et le droit à une deuxième carrière doivent être des axes prioritaires de la politique sociale en faveur des seniors.

Un senior peut relancer sa carrière en ayant un autre type d'emploi ou un nouvel objectif.

Carrefour Hypermarchés entend accompagner ses salariés dans leur souhait de réorientation professionnelle.

#### **Chapitre 3.1 : L'entretien de seconde partie de carrière**

Carrefour Hypermarchés proposera à tous ses salariés dès 45 ans, un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Ensuite et tous les cinq ans, un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera proposé aux salariés concernés.

Cet entretien sera conduit en toute confidentialité par la hiérarchie du salarié senior ou toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie.

Au cours de cet entretien seront notamment examinés :

- ⇒ la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière,
- ⇒ l'éventuel aménagement des conditions d'emploi,
- ⇒ les souhaits de mobilité,
- ⇒ les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- ⇒ la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

#### **Chapitre 3.2 : Le plan d'action personnalisé**

L'entreprise souhaite que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

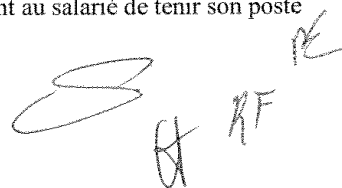
Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, tout salarié âgé de 50 ans et plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté, pourra, après concertation avec sa hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé au travers :

- ⇒ d'une action de formation spécifique adaptée à ses besoins ou en corrélation avec ses objectifs de carrière définis dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Cette formation peut concerner trois catégories d'actions :

- **adaptation au poste de travail** : formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions,

MLC

Handwritten signature and initials, including 'RF' and 'RE'.



- **évolution de l'emploi et des compétences** : formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques,
  - **développement des compétences** : formations contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.
- ⇒ de la mise en place d'un bilan d'étape professionnel : ce bilan, pourra être demandé par tout salarié de 50 ans et plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté, souhaitant réorienter sa carrière dans le cadre d'un nouveau projet professionnel extérieur à l'entreprise.

La demande de ce bilan devra être formulée par écrit auprès de la hiérarchie.

Si la demande du salarié est acceptée, elle donnera lieu à la signature d'une convention tripartite spécifique entre Carrefour Hypermarchés, l'organisme prestataire et le salarié. Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût de ce bilan.

Si la demande du salarié est refusée, une réponse écrite et motivée devra lui être donnée.

### **Chapitre 3.3 : L'accès des seniors à la professionnalisation**

De plus, parmi les initiatives permettant le maintien dans l'emploi des salariés seniors de 45 ans et plus, la Direction et les partenaires sociaux accompagneront les salariés seniors en leur permettant de bénéficier :

- ⇒ de contrats de professionnalisation,
- ⇒ de période de professionnalisation permettant d'évoluer vers de nouveaux métiers,

### **TITRE 4 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE**

La prise en compte du vieillissement des salariés et la nécessité de la prévention au profit de tous, doit conduire à des politiques d'entreprise centrées sur l'ergonomie et l'aménagement des conditions de travail pour réduire la pénibilité et favoriser le maintien en activité.

Afin de prévenir les risques liés à la pénibilité de certains métiers, il est convenu de mettre en place des organisations de travail plus adaptées aux besoins des salariés seniors.

Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que, au terme du présent accord, soit le 30 septembre 2012, 100% des salariés âgés de 55 ans et plus, aient bénéficié d'un entretien individuel annuel destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien sera conduit par la hiérarchie du salarié senior ou toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par la hiérarchie.

AKC

  RF

#### **Chapitre 4.1 : L'aménagement des horaires de travail**

Afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont, dans le cadre des accords d'entreprises Carrefour, négocié des mesures visant à aménager le temps de travail des salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent.

##### **4.1.1 Repos**

Conformément à l'article 1 du chapitre II « ORGANISATION DU TRAVAIL » de l'accord d'entreprises CARREFOUR, les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus bénéficieront à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines.

##### **4.1.2 Congés payés**

Conformément à l'article 1 du chapitre II « ORGANISATION DU TRAVAIL » de l'accord d'entreprises CARREFOUR, les salariés âgés de 55 ans et plus « bénéficieront à leur demande de trois semaines de congés payés consécutifs dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exception du mois de décembre » (il est rappelé que ces dispositions ne se cumulent pas avec celles des titres 20 des accords d'entreprises Carrefour).

##### **4.1.3 Travail de nuit**

De plus, les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur de nuit au sens des articles du code du travail, peuvent demander à passer sur un poste de jour, en adéquation avec leurs compétences professionnelles.

L'employeur satisfera cette demande dans un délai de trois mois.

##### **4.1.4 Nocturnes**

Les salariés des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, n'effectueront pas plus d'une nocturne par semaine.

##### **4.1.5 Aide au passage à temps partiel des salariés à temps complet âgés de 54 ans et plus.**

Pour alléger la charge de travail des salariés senior à temps complet, un dispositif de passage à temps partiel est aménagé selon le principe ci-dessous :

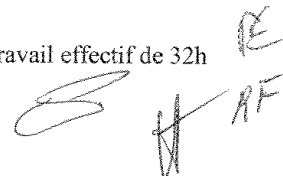
Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet des collèges employés ouvriers et agents de maîtrise âgés de 54 ans et plus peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel.

Afin de tenir compte d'un nécessaire temps d'adaptation, tant sur le plan de la réduction du temps de travail que sur celui de la réduction de la rémunération, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux sont convenus de mettre en place un dispositif progressif de réduction du temps de travail.

Ainsi, à partir de 54 ans, le salarié senior pourra chaque année réduire son temps de travail selon les modalités suivantes :

- 54 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 32h

AKC

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the letters 'RE' and 'RF'.

- 55 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 28h
- 56 ans : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 25h
- 57 ans et plus : passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de travail effectif de 21h

Il est précisé que le passage d'une tranche horaire à une autre ne se fait pas automatiquement et que seule la volonté expresse du salarié peut l'amener à voir sa base horaire réduite. Un avenant à son contrat de travail sera régularisé en ce sens.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront de l'allocation d'un forfait annuel, versé en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre.

La première année et à titre exceptionnel afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail, il est convenu que cette prime forfaitaire sera établie selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 750€ bruts
  - 28 h : prime annuelle de 1500€ bruts
  - 25h : prime annuelle de 2250€ bruts
  - 21h : prime annuelle de 3000€ bruts
- Ce barème sera applicable exclusivement pour la première année de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Pour les années suivantes, ce forfait sera établi selon le barème suivant :

- 32 h : prime annuelle de 500€ bruts
- 28 h : prime annuelle de 1000€ bruts
- 25h : prime annuelle de 1500€ bruts
- 21h : prime annuelle de 2000€ bruts

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au retour à temps plein, à la gestion des absences ou encore au départ de l'entreprise prévues à l'article 3, paragraphes C, D et E de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

AKC

 RE  
AF

Par ailleurs, il est rappelé que l'entreprise prendra en charge le coût des cotisations sur la base d'un temps complet.

#### **4.1.6 Réduction du contrat horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel âgés de 54 ans et plus dont l'horaire contractuel est au moins égal à 30 heures**

Sur la base du volontariat, les salariés à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire est au moins égal à 30 heures pourront voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à 25 heures ou à 21 heures. Un avenant à contrat de travail sera régularisé en ce sens.

Les salariés qui acceptent une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront du paiement d'une prime forfaitaire annuelle d'un montant de 214,29 euros bruts par heure de réduction, la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Ce montant sera applicable exclusivement pour la première année de réduction de l'horaire du salarié à 25 heures ou à 21 heures hebdomadaire.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 142,86 euros bruts par heure de réduction.

Cette prime forfaitaire sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

Ils bénéficieront des dispositions de l'article 4.1.5 du titre 4 du présent accord dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ayant demandé le passage à temps partiel sur une base horaire hebdomadaire de 25 heures ou 21 heures, excepté les dispositions concernant la prime annuelle forfaitaire réservée exclusivement aux cas de passage d'un temps complet à un temps partiel.

Enfin, il est précisé que ces salariés bénéficieront des dispositions relatives au départ de l'entreprise prévues à l'article 3, paragraphe E de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

#### **4.1.7 La poly-activité des seniors**

Le 13 mars 2008, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux se sont engagés dans une nouvelle démarche visant à réduire la précarité subie par certains collaborateurs et apporter une réponse au souhait de nombreux salariés à temps partiel de travailler sur d'autres métiers afin d'enrichir leur expérience professionnelle.

Afin de réduire la pénibilité du travail effectué par les salariés seniors, tout en leur permettant d'élargir leurs compétences professionnelles, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé d'étendre les mesures mises en place dans le cadre de polyactivité aux salariés de 50 ans et plus, strictement volontaires.

La poly activité sera donc proposée à cette catégorie de salariés dans les mêmes conditions que celles définies dans le titre 30 de l'accord d'entreprises Carrefour Hypermarchés.

ARC

#### **Chapitre 4.2 : L'aménagement des postes de travail**

Carrefour Hypermarchés a d'ores et déjà entrepris un certain nombre d'actions, en vue d'améliorer l'ergonomie des postes de travail.

L'objectif poursuivi est de maintenir les salariés en bonne santé pour préserver le capital humain, et donc permettre aux salariés seniors de poursuivre leur activité le plus longtemps possible.

Ces actions spécifiques visent à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes.

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent de suivre prioritairement les 3 actions suivantes, dans le cadre de la commission Santé Sécurité au travail :

- ⇒ action tire – palette,
- ⇒ action sur l'ergonomie du poste d'encaissement,
- ⇒ action sur l'ergonomie des vitrines froides.

#### **Chapitre 4.3 : La prévention des risques par la formation**

Afin d'apporter aux salariés des solutions pour réduire la pénibilité de leur travail, Carrefour Hypermarchés a mis en place le module de formation « PRAP » (prévention des risques liés aux aptitudes physiques).

Ce module, dispensé en interne par des salariés de l'entreprise formés par la CRAM s'adresse à tous les salariés quelque soit leur poste.

Carrefour Hypermarchés s'engage poursuivre cette démarche visant à réduire la pénibilité des postes de travail et à former au module de formation « PRAP » 300 salariés âgés de 50 ans et plus d'ici au 30 septembre 2012.

### **TITRE 5 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

Conscient de l'importance de la gestion de la fin de carrière de ses salariés, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux souhaitent accompagner les salariés seniors en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et leur retraite.

Dans ce cadre, il est convenu de mettre en place un programme de préparation à la retraite.

Ce programme a pour objectif de :

- ⇒ gérer la transition entre l'activité salariée et le départ en retraite du salarié senior,
- ⇒ faire bénéficier aux salariés de l'action sociale proposée par les institutions de retraite.

Cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, les salariés strictement volontaires pourront intégrer le programme senior afin de se préparer une nouvelle vie après leur départ en retraite.

ARC

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'S' and initials 'AF'.

Tout salarié seniors qui souhaite bénéficier de ce programme devra faire parvenir au directeur de l'établissement ou de l'entreprise concerné, 3 mois avant le début du programme, un courrier en recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.  
Carrefour Hypermarché s'engage à satisfaire toutes les demandes des salariés seniors dans les conditions énoncés ci-dessus.

Ce dispositif se décline en trois axes :

- ⇒ Participation à des réunions d'informations en collaboration avec les institutions de retraite sur trois thèmes :
  - informations sur la retraite,
  - faciliter et accompagner la reconstitution de carrière,
  - préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie.
- ⇒ Participation à un programme de formations sur deux modules :
  - transmettre son savoir faire,
  - envisager sa deuxième carrière.
- ⇒ Organiser le départ à la retraite.

L'ensemble de ce programme, formations et réunions d'information, sera décliné sur plusieurs jours et organisé pendant le temps de travail.

Les sessions de formation et les lieux de réunion seront déterminés par la DRH et en fonction de la zone géographique des salariés ou établissements concernés.

#### **Chapitre 5.1 : le programme d'information « retraite »**

Les salariés volontaires pourront participer à des réunions d'informations, organisées en collaboration avec les institutions de retraite.

Carrefour Hypermarchés s'assurera que l'ensemble des salariés bénéficiaires du programme seniors puisse, s'il le souhaite, bénéficier de l'ensemble du dispositif. A cet effet, il sera créé un indicateur de suivi.

Afin d'inciter les salariés seniors à participer au programme d'information « retraite », Carrefour Hypermarchés s'engage à inscrire ces formations dans le catalogue de « Formations Carrefour » et à créer, d'ici au 30 septembre 2012, date d'expiration de l'accord, 9 sessions de formation, sans distinctions de thèmes.

La participation à ces réunions d'information sera payée comme du temps de travail.

##### **5.1.1 – Informations sur la retraite**

Au cours de ces réunions, il sera abordé des sujets thématiques sur la retraite et notamment :

- ⇒ les évolutions législatives,
- ⇒ la retraite de base,
- ⇒ la retraite complémentaire,
- ⇒ l'estimation Indicative Globale,
- ⇒ la préparation administrative et les démarches à réaliser.

ARC

A l'issue de ces réunions, il sera possible de prendre contact avec les conseillers techniques des institutions de retraite pour traiter de questions particulières.

### **5.1.2 – Faciliter et accompagner la reconstitution de carrière**

En partenariat avec les institutions de retraite, chaque salarié senior pourra bénéficier d'un contact privilégié avec les organismes de retraite.

Afin de préparer le départ à la retraite, les salariés seniors de Carrefour Hypermarchés pourront bénéficier des compétences et des structures des institutions de retraite.

Au-delà des accès aux sites internet et à la communication institutionnelle, ces salariés auront droit à un contact personnalisé avec les CICAS notamment dans le cadre de la reconstitution de carrière.

### **5.1.3 : Préparer sa retraite et organiser sa nouvelle vie**

L'objectif de ce programme est de proposer aux seniors, cadres et non cadres, cinq ans avant la fin de leur activité professionnelle, avec l'aide de spécialistes, des échanges et des éléments d'informations sur leurs droits auprès des régimes de retraite, des conseils sur la protection individuelle, la transmission du patrimoine, la prévention santé et le projet de vie à la retraite.

Les salariés seniors bénéficiaires de ce programme pourront participer à une journée d'information qui s'orientera autour de trois thématiques :

- ⇒ identifier ses besoins en protection santé et prévoyance,
- ⇒ protéger sa famille et structurer son patrimoine,
- ⇒ gérer son temps, être acteur de sa santé par la prévention, vivre autrement.

## **Chapitre 5.2 : les formations « seniors »**

Ce programme dispensé par les institutions de retraite, s'articulera autour de modules de formation et d'outils d'accompagnement .

Ces formations dispensées par les institutions de retraite sont complémentaires aux formations dispensées par la Direction Formation de Carrefour Hypermarchés.

### **5.2.1 – La formation « Tuteur »**

Au cours de son activité professionnelle, le salarié senior a bénéficié de nombreuses formations et a acquis des compétences mais également un « savoir faire » important pour l'entreprise. Dans le cadre des formations relatives à la « **transmission du savoir faire** », le salarié senior sera sensibilisé sur la nécessité de transmettre ses compétences et son professionnalisme dans le respect des procédures et des valeurs de l'entreprise.

Ces formations s'adressent aux salariés seniors, cadres et employés, qui souhaitent, sur la base du volontariat, exercer la fonction de tuteur auprès des salariés intégrant l'entreprise à savoir :

ARC

S  
A  
RF  
E

- les nouveaux collaborateurs au cours de la période d'intégration,
- les salariés en contrat d'apprentissage,
- les salariés en contrat de professionnalisation,
- les salariés en formation dans le cadre de période de professionnalisation.

### 5.2.2 – Exercer sa fonction de tuteur au quotidien dans l'entreprise

A l'issue du programme de formation « Tuteur », le salarié senior, employé ou cadre, pourra exercer la fonction de tuteur au sein de son établissement.

Ainsi, dans le cadre de cette nouvelle mission, le salarié senior devra :

- transmettre ses connaissances au regard de ses méthodes de travail, son savoir faire, sa technique,
- suivre la progression pédagogique et évaluer l'acquisition des connaissances de la personne pour laquelle il a été désigné tuteur,
- aider à l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour compléter ce dispositif et afin d'aider le tuteur à accomplir sa nouvelle mission, il sera remis à chaque collaborateur formé, un « Guide tuteur » servant à la fois d'aide mémoire fournissant les indications et conseils pédagogiques et de document de soutien pour suivre le parcours et accompagner les progrès du stagiaire.

### Chapitre 5.3 : Organiser le départ à la retraite

Afin de préparer sereinement le départ à la retraite, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux, ont envisagé d'accompagner le salarié senior dans la mise en place du processus administratif de départ.

Ainsi, dans le cadre du programme senior et toujours sur la base du volontariat, le salarié pourra fournir, au service ressources humaines de son établissement, trente six mois avant la date présumée de son départ à la retraite, un relevé de carrière permettant de confirmer s'il aura acquis ou cotisé les trimestres nécessaires afin de pouvoir envisager une date de départ en retraite avec une pension à taux plein.

Douze mois avant le départ, le salarié pourra fournir, un nouveau relevé de carrière sur lequel figurera la date de départ en retraite.

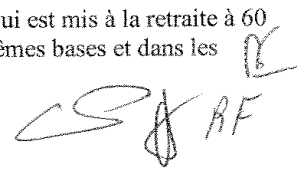
C'est alors, qu'après accord du salarié, il sera mis en place un rétro planning, qui fixera :

- les échéances des divers courriers entre le salarié et la direction,
- le décompte et le positionnement de l'ensemble des droits restants jusqu'au dernier jour d'activité du salarié
- la date exacte de départ à la retraite,
- les formalités à accomplir d'ici le départ.

### Chapitre 5.4 : Indemnité de retraite

A titre d'information, il est rappelé que tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au-delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les

MCC

Handwritten signature and initials, possibly 'RF'.



mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions des titres 38 et 39 de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

En tout état de cause, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, il est rappelé que l'allocation perçue suit le régime fiscal et social en vigueur de l'indemnité de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur et ce, en fonction de l'auteur qui prend l'initiative du départ à la retraite.

## **TITRE 6 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

Dans le cadre d'une bonne gestion des carrières, il est important de valoriser et de transmettre les compétences aux jeunes générations.

Afin de développer le tutorat des employés et des cadres volontaires, Carrefour Hypermarchés s'engage à mettre en place, d'ici au 31 décembre 2010 une campagne de communication nationale visant à promouvoir la transmission des compétences.

L'objectif de Carrefour est d'avoir 200 tuteurs âgés de 45 ans et plus pour l'ensemble des Hypermarchés en France d'ici au 30 septembre 2012.

### **Chapitre 6.1 : Transmettre son savoir faire dans le cadre du tutorat**

La transmission des savoirs faire est un élément fondamental de la politique de formation de Carrefour Hypermarchés.

La concrétisation de cette démarche s'est traduite par la mise en place du Tutorat.

La mission du tuteur consiste à :

- ⇒ transmettre ses compétences (connaissances, méthodes, savoir faire, techniques ...)
- ⇒ suivre la progression pédagogique
- ⇒ évaluer l'acquisition des connaissances
- ⇒ accueillir
- ⇒ donner les repères nécessaires
- ⇒ aider à assimiler les règles du monde du travail
- ⇒ faciliter les relations avec les collègues, la hiérarchie
- ⇒ accompagner le « tuteuré » au quotidien

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification et de leur motivation.

Le salarié tuteur, au-delà de son professionnalisme, doit réunir les qualités suivantes :

- ⇒ l'envie et la motivation pour prendre en charge et guider l'apprenant dans le magasin,
- ⇒ une bonne connaissance de l'entreprise,
- ⇒ une excellente maîtrise de son métier,
- ⇒ une réelle volonté de transmettre ses connaissances,
- ⇒ le sens de la pédagogie.

Le programme « tutorat » se décline en sept étapes :

AKC

Signature et initiales (E, AF)

- ⇒ préparer l'arrivée du salarié tuteuré,
- ⇒ accueillir et accompagner,
- ⇒ faciliter l'intégration,
- ⇒ former,
- ⇒ suivre et évaluer,
- ⇒ participer à la concertation avec la hiérarchie et la direction formation,
- ⇒ réagir en cas de problèmes d'apprentissage et/ou de comportement.

### **Chapitre 6.2 : Les formations dispensées dans le cadre du tutorat**

Afin de développer le tutorat, Carrefour Hypermarchés a décidé de créer deux modules de formation :

- ⇒ un module de formation « Tuteur » qui s'adresse aux employés.
- ⇒ un module de formation « Manager Tuteur » qui s'adresse aux cadres.

#### **6.2.1 – La formation « Tuteur Employés »**

Ce programme de formation se décline en trois modules répartis sur trois jours, dispensés par l'Ecole Carrefour:

- ⇒ Formation tuteur : mes responsabilités
- ⇒ Formation tuteur : mon rôle
- ⇒ Les comportements du tuteur : renforcer l'acquisition du savoir faire professionnel

#### **6.2.2 – La formation « Manager Tuteur »**

La formation « Manager tuteur » permet aux cadres de comprendre et d'assurer leur mission de formation par la maîtrise de comportements adaptés à chacune des étapes de l'apprentissage du stagiaire.

### **TITRE 7 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS**

#### **Chapitre 7.1 : Sensibiliser**

Carrefour Hypermarchés va mettre en place une campagne de communication visant à sensibiliser les cadres et les employés sur l'importance à s'investir dans une politique seniors.

Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de son âge, mais également de ses origines, son sexe, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap.

Dans ce cadre, il conviendra de rappeler la nécessité de renforcer les liens intergénérationnels en faisant travailler ensemble les populations jeunes et seniors.

ACC

DE  
AF

### **Chapitre 7.2 : Indicateurs de suivi**

Les parties signataires souhaitent inscrire leur démarche en faveur des seniors, dans le cadre d'un suivi d'indicateurs conjointement définis pour chacun des domaines d'action abordés.

#### **S'agissant du recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, seront analysés :**

Le taux d'embauche par sexe :

- en CDD et CDI
- en temps complet et temps partiel
- par niveau hiérarchique
- par tranche d'âge (45, 50 et 55 ans et plus).

#### **S'agissant de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :**

- le nombre d'entretien de seconde partie de carrière,
- le nombre de bilans d'étape professionnel,
- le nombre de formations d'adaptation au poste de travail, d'évolution de l'emploi et des compétences, de développement des compétences.

#### **S'agissant de l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :**

Seront analysés :

- les salariés seniors réduisant leur base contrat à 28h ou 21h par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle,
- les salariés seniors à temps partiels désirant réduire leur base contrat par niveau, âge et catégorie socio professionnelle,
- l'évolution et le suivi des entretiens annuels.
- les salariés seniors ayant suivi le module de formation PRAP par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle.

#### **S'agissant de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :**

- le nombre de salariés ayant opté pour le programme seniors par âge, par niveau et par catégorie socio professionnelle :
  - o par rapport au nombre de courrier reçus,
  - o par rapport au nombre de demande de formations relatives au programme « seniors ».
- le nombre de sessions d'information relatives au programme seniors.

#### **S'agissant du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :**

- le nombre de tuteurs par établissement, par niveau, âge et par catégorie socio professionnelle,

AKC

RE  
AF

### **Chapitre 7.3 : La commission égalité des chances**

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation des différents accords signés sous l'égide de l'accord sur l'égalité des chances.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs précédemment énoncés et sera force de proposition en matière de dispositions pouvant concerner la population seniors.

## **TITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Chapitre 8.1 : Durée**

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 et prendra fin le 30 septembre 2012.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

### **Chapitre 8.2 : Révision**

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent avenant donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent avenant.

L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

### **Chapitre 8.3 : Adhésion**

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

AEC

RF

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

**Chapitre 8.4 : Dénonciation**

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés d'un commun accord à l'unanimité des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle et dans la même forme que sa conclusion.

**Chapitre 8.5 : Information -Consultation des instances représentatives du personnel**

Cet accord a fait l'objet d'une information consultation des Comités Centraux et Comité d'entreprise des sociétés signataires, préalablement à sa signature.

ARC

CS  
RE  
RF

**Chapitre 8.6 : Publicité**

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.




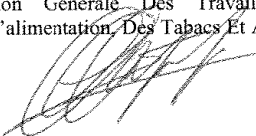
Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry..

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise ce jour, à chacune des parties.

Fait à Evry, le 25 septembre 2009

Pour la Direction,  
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C- S.N.E.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	

## **ARTICLE 8-2 Fonds de Solidarité Carrefour**

### **PREAMBULE**

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires ont convenu d'instituer le « Fonds de solidarité Carrefour ».

### **8-2.1 Montant du Fonds de solidarité Carrefour**

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 300 000,00 euros, par année civile, à compter du 1er janvier 2009.

Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante.

### **8-2.2 Bénéficiaires de l'intervention du Fonds**

Peut bénéficier du Fonds tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise Carrefour, sur présentation et acceptation de son dossier.

### **8-2.3 Domaines d'intervention**

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

### **8-2.4 Etude et acceptation des dossiers**

Une Commission « Fonds de solidarité » est créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante :

Un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire,

Autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés.

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles.

La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents, qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Afin de garantir la confidentialité des informations transmises par les salariés, les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte-rendu verbal ou écrit.

### **8-2.5 Gestion du Fonds**

La gestion du Fonds est assurée par le président de la Commission.

Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise de la société Carrefour Hypermarchés SAS.

Une synthèse de ce contrôle est annexée au rapport annuel de l'expert comptable.

### **8-2.6 Règlement du Fonds**

Le fonctionnement du « Fonds de solidarité » est régi par un règlement défini par les membres de la Commission (conditions et nature des interventions du Fonds, éléments constitutifs du dossier ...).

## **ARTICLE 8-3 Les titres restaurant**

Les dispositions suivantes seront applicables à compter du 1er juillet 2010.

### **8-3.1 Magasins ne bénéficiant pas de titre restaurant**

Dans les magasins ne bénéficiant pas de titre restaurant à la date d'application des présentes dispositions, la Direction s'engage à mettre en place pour tous les salariés qui ont au moins trois mois d'ancienneté, le bénéfice d'un titre restaurant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, dans les conditions ci-dessous :

- 2.00 euros payés par la Direction Carrefour
- 2.00 euros payés par le salarié.

### **8-3.2 Magasins bénéficiant déjà de titres restaurant**

Pour tous les magasins bénéficiant déjà des titres restaurant, dont la contribution employeur est inférieure à 2.00 euros à la date d'application des présentes dispositions hors participation CE, la Direction s'engage à porter cette contribution employeur à 2.00 euros à compter du 1er juillet 2010 dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Pour mémoire, la part patronale (contribution employeur plus éventuelle contribution du CE) devra être comprise entre 50% et 60% de la valeur totale du titre selon les dispositions légales en vigueur, étant entendu que cette valeur totale est constituée de la part patronale et de la part salariale.

Les modalités d'attribution et de distribution des titres restaurants propres à chaque établissement demeurent inchangées.

### **8-3.3 Magasins bénéficiant d'une cantine**

Dans les magasins bénéficiant d'une cantine à la date d'application des présentes dispositions, l'entreprise financera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 une participation au moins équivalente à 2.00 euros par salarié prenant un repas à la cantine.



<b>Textes non codifiés</b>
----------------------------

**- REMISE SUR ACHATS**

Extrait de l'accord d'entreprises du 12 Mars 2009

Extrait de l'accord d'entreprises du 7 Mai 2010

**- AVANTAGES SALARIES CARREFOUR**

Extrait de l'accord d'entreprises du 12 Mars 2009

Extrait de l'accord d'entreprises du 7 Mai 2010

## **- REMISE SUR ACHATS**

Extrait de l'accord d'entreprises du 12 Mars 2009

### **Article DEUX : DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT**

Afin d'améliorer réellement le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, la Direction s'engage à étudier la possibilité de faire bénéficier au personnel relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour, des avantages prévus au présent article et selon les modalités définies ci-après.

#### **Article 2.1: Remise sur achats**

##### **2.1.1. Champ d'application de la remise sur achats**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, le personnel relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de 7 % sur les achats effectués avec la carte Pass dans un hypermarché Carrefour intégré ou un supermarché Champion ou Carrefour Market intégré.

##### **2.1.2. Le plafond d'achats**

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette remise est actuellement plafonné à 6 240 Euros par année civile et par bénéficiaire. A compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, le montant des achats ne sera plus plafonné mensuellement mais annuellement. Ce montant est porté à 10 000€ par année civile. La mise en place de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

##### **2.1.3. Gratuité de la carte**

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour bénéficiera de la gratuité des frais afférents à la détention d'une Carte Pass Universelle MasterCard de base ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint. Par ailleurs, le montant de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold est ramené à 36 € pour l'année 2009.

##### **2.1.4. Non substitution à un élément de salaire**

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

Extrait de l'accord d'entreprises du 7 Mai 2010

En complément des mesures prévues à l'article 2 de l'accord NAO du 13 mars 2009, il est convenu l'application des mesures suivantes :

Article 2.1 : Remise sur achats

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour bénéficiera :

- De la reconduction du bénéfice de la remise sur achats pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.
  - Du montant de cotisation de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold ramené à 36 € pour l'année 2010. La direction s'engage sur le principe d'un tarif privilégié pour une durée illimitée.
-

## **- AVANTAGES SALARIES CARREFOUR**

Extrait de l'accord d'entreprises du 12 Mars 2009

### Article 2.2 : Avantages salariés Carrefour

Les avantages suivants sont octroyés pour une durée d'un an, avec prise d'effet au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2009, aux salariés Carrefour relevant du champ d'application du présent article et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

#### 2.2.1. Billetterie

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 5% sur tous les achats de billetterie proposés par la société Carrefour Billetterie.

#### 2.2.2. Voyages

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 5% sur tous les achats de voyages proposés par la société Carrefour Voyages.

#### 2.2.3. Assurances

Les salariés pourront bénéficier d'une remise de 5% sur les tarifs des assurances délivrées par la société CARMA, sur tout nouveau contrat souscrit ou renouvelé à compter de la date d'application du présent article.

Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge par la société CARMA d'une mensualité sur 12 mois.

#### 2.2.4. Facilités de paiement

Les salariés Carrefour pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000 € dans un magasin hypermarché Carrefour Intégré et, ce une fois pour la durée d'application du présent article, sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

#### 2.2.5. Non substitution à un élément de salaire

Les parties signataires reconnaissent que ces avantages précités ne viendront, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de ces avantages.

Extrait de l'accord d'entreprises du 7 Mai 2010

Article 2.2 : Avantages salariés Carrefour

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, les avantages suivants sont octroyés pour une durée illimitée aux salariés Carrefour relevant du champ d'application du présent article sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

2.2.1. Billetterie

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 7% sur tous les achats de billetterie proposés par la société Carrefour Billetterie.

2.2.2. Voyages

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 7% sur tous les achats de voyages proposés par la société Carrefour Voyages.

2.2.3. Assurances

Les salariés pourront bénéficier d'une remise de 7% sur les tarifs des assurances délivrées par la société CARMA, sur tout nouveau contrat souscrit ou renouvelé à compter de la date d'application du présent article.

R.  
A

Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge par la société CARMA d'une mensualité sur 12 mois.

#### 2.2.4. Fioul domestique

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 7% sur tous les achats de fioul domestique proposés par la société CARFUEL.

#### 2.2.5. Facilités de paiement

Les salariés Carrefour pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement à durée indéterminée remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000 € dans un magasin hypermarché Carrefour Intégré et, ce une fois par année civile, sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

Par ailleurs, la direction s'engage à appliquer la remise sur achat à toutes les formes de facilité de paiement soit le :

- 3 fois sans frais,
- 4 fois sans frais,
- 10 fois sans frais,

Dès lors qu'une solution technique fiable sera validée.

#### 2.2.6. Non substitution à un élément de salaire

Les parties signataires reconnaissent que ces avantages précités ne viendront, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de ces avantages.

## **ACCORDS A DUREE DETERMINEE**

### **- EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Accord d'entreprises "mission handicap" du 22 février 2008 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010.

**- DIVERSITE ET COHESION SOCIALE** : Accord d'entreprises sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008 : accord à durée déterminée du 1er juillet 2008 au 30 juin 2011.

### **- EGALITE PROFESSIONNELLE**

Accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 17 novembre 2008 : accord à durée déterminée du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2011.

### **-NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES EMPLOYES 2010**

Extrait de l'accord d'entreprises NAO du 7 mai 2010

- Evolupro
- Accompagnement des reclassements GPEC
- Mise en place d'une réunion de négociation relative aux congés

**EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES :**

Accord d'entreprises "mission handicap" du 22 février 2008 à durée déterminée applicable du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010.



**ACCORD D'ENTREPRISES**  
**« MISSION HANDICAP »**  
**Années 2008-2009-2010**

Entre

Les sociétés; CARREFOUR Hypermarchés France; SOGARA France; CARCOOP France; GML France; CONTINENT 2001; S.N.S.; La Ciotat Distribution; Perpignan Distribution; HYPARLO; SOFODIS; Vézère Distribution; Riom distribution.

Représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

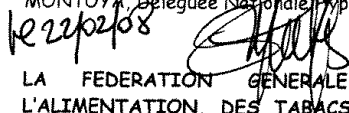


D'une part.

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.) - Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.) - Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.) - Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.) - Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.) - Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;
- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.) - Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



D'autre part.

Il a été convenu le présent accord interentreprises « MISSION HANDICAP » relatif à l'embauche de personnel handicapé qui prendra effet le 1er Janvier 2008.

AKC



## 1) Préambule

- En contractualisant pour la période 2008/2010 un 4<sup>e</sup> accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, Carrefour souhaite poursuivre la démarche citoyenne engagée dès 1999. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de développement durable, en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non discrimination.
- La volonté de l'entreprise d'agir dans le domaine des discriminations est renforcée par la volonté de développer une politique sur la diversité en 2008.
- Compte-tenu de l'engagement historique de Carrefour et des résultats d'ores et déjà obtenus, l'AGEFIPH a souhaité s'inscrire en partenaire de ce 4<sup>e</sup> accord. A ce titre, elle soutiendra financièrement certaines actions menées par l'entreprise sous réserve de l'accord de la Commission d'Etude des Conventions Nationales.

### 1.1) Rappel du contexte

L'entrée en vigueur de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fortement impacté le taux d'emploi des établissements Carrefour. De 2005 à 2006, le taux d'emploi est ainsi passé de 6,64% à 5,33% (après minorations). En 2007, le taux d'emploi a augmenté pour atteindre 5,78% (après minorations).

Cependant, les efforts de recrutement de personnes dites lourdement handicapées (soit 266 unités de minoration à fin 2007) ne seront plus valorisés dans le taux d'emploi 2008 du fait de la disparition des unités de minoration des catégories C de la COTOREP.

### 1.2) Grandes orientations de la politique d'emploi 2008/2010

*1er objectif : tendre vers le taux légal de 6% (après minorations)*

Pour répondre à cet objectif, Carrefour souhaite activer 2 leviers :

- Un plan d'embauche, veillant notamment à :
  - Augmenter le nombre de magasins respectant le taux légal de 6%
  - Mettre en œuvre des programmes d'actions individualisés permettant de remonter le taux des établissements les plus faibles et des établissements nouvellement intégrés dans le périmètre de l'accord
  - Assurer la qualité des embauches et de l'intégration des collaborateurs handicapés
- Le déploiement de la politique de maintien dans l'emploi, en particulier :
  - Sensibiliser les managers et les CHSCT de chaque magasin à la détection et à la prise en charge précoce des problèmes de santé au travail.
  - Favoriser la concertation entre les différents acteurs, notamment les médecins du travail, afin de gérer au mieux les situations individuelles

*2eme objectif : Aider les collaborateurs confrontés au Handicap dans leur vie professionnelle ou privée.*

Dans le cadre de son engagement citoyen, la « Mission Handicap » Carrefour souhaite élargir son périmètre d'action, en proposant des aides dans la vie privée pour un meilleur accès au milieu professionnel.

### 1.3) Etat des lieux à fin 2007

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2005 - 2007

Désignation	Accord 2005 / 2007
Effectif d'assujettissement	61 302
Unités requises	3 587
Unités représentatives	2 765
Ecart : unités requises - unités représentatives	822
<u>Taux d'emploi</u> → selon calcul « nouvelle » loi, avant minorations	4,51%
Minorations au titre des efforts consentis par l'employeur	769
Taux d'emploi après minorations	5,78%
Nombre d'établissements ayant un taux supérieur ou égal à 6%	90
Recrutements de Travailleurs Handicapés en 2007	370
Effectif de Travailleurs Handicapés	3 337

### 1.4) Périmètre concerné

#### *Historique*

- L'accord 1999- 2001 concernait 116 établissements Carrefour.
- Les hypermarchés Continent, regroupés au sein des sociétés « Continent France » et « société Nouvelle Sogara » sont entrés dans le périmètre de l'accord 2002 - 2004.
- L'accord 2005-2007 a été enrichi des sociétés Continent 2001, Perpignan Distribution et La Ciotat Distribution.

### 1.5) Elargissement du périmètre

- Riche des expériences d'intégration de sociétés Carrefour lors des deux accords précédents, la Mission Handicap Carrefour étend à nouveau son périmètre d'action;

l'accord 2008 - 2010 intègre 4 sociétés complémentaires : Hyparlo (12 établissements), Sofodis (2 établissements), Vézère Distribution (1 établissement) et Riom distribution (1 établissement)

Etablissements	taux d'emploi au 31 décembre 2007
Avranches	4.11%
Fougères	3.83%
Brive	2.40%
Riom	1.88%
Feurs	6.00%
Francheville	5.02%
Guéret	6.00%
Montluçon	6.04%
Orange	5.32%
Roanne	7.40%
St Egrève	6.00%
Salaise sur Sanne	2.37%
Sallanches	2.82%
Segny	2.27%
Thiers	3.92%
Vaulx en Velin	4.28%

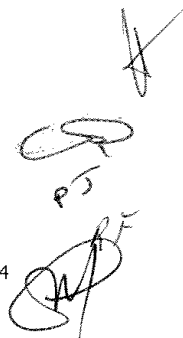
- Le nouvel accord couvre au total 201 établissements

#### 1.6) Champ d'application

- liste exhaustive par société
  - Carrefour Hypermarchés France : 142 établissements
  - Continent 2001 : 18 établissements
  - Sogara France : 12 établissements
  - Hyparlo : 12 établissements
  - Carcoop France : 6 établissements
  - GML France : 4 établissements
  - Sofodis : 2 établissements
  - Perpignan Distribution : 1 établissement
  - La Ciotat Distribution : 1 établissement
  - SNS : 1 établissement
  - Vézère Distribution : 1 établissement
  - Riom Distribution : 1 établissement

- Liste des établissements jointe en annexe

AKC



### 1.7) Conditions de mises en œuvre de l'accord

- La mise en œuvre du présent accord a fait l'objet de plusieurs réunions de négociation entre les partenaires sociaux. L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à un agrément de l'autorité administrative compétente.

## 2) Plan d'embauche

### 2.1) S'engager sur un volume d'embauches

- Les sociétés signataires s'engagent à recruter 400 personnes handicapées sur les 3 années de l'accord.
- En particulier, l'entreprise s'engage à :
  - Favoriser les recrutements dans les établissements nouvellement intégrés dans le périmètre de l'accord
  - Augmenter le nombre d'établissements respectant le quota légal de 6%
- Les recrutements en CDI seront privilégiés.
- Pour diversifier ses filières de recrutement, l'entreprise s'efforcera de recruter des personnes issues du milieu protégé ou adapté (ESAT ou EA). Dans ce cas, l'AGEFIPH apportera une aide à l'embauche d'un montant de 9000 euros pour un temps complet. Cette aide sera proratisée pour les temps partiels. Cette subvention sera attribuée pour les contrats d'une durée de 12 mois minimum.

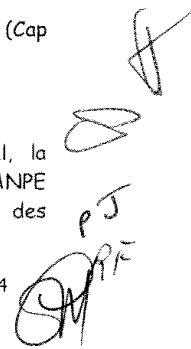
### 2.2) Professionnaliser les acteurs du recrutement aux spécificités du Handicap

- La Mission Handicap Carrefour entend faire bénéficier les personnes appelées à recruter de moyens adaptés :
  - Formations à l'embauche de personnes handicapées (processus, compatibilité poste/Handicap, filières de recrutement, comportement en situation d'entretien...).
  - Outils spécifiques (grilles de compatibilité poste handicap, listing partenaires...)

### 2.3) S'engager sur la qualité des recrutements

- Afin de valider l'adéquation de l'aptitude du collaborateur à son poste de travail, l'entreprise veillera à ce que les visites de pré-embauches soient réalisées avant toute prise de poste dans les établissements
- Les partenariats engagés avec les filières de recrutement locales seront renforcés (Cap Emploi...)
- Accord entre Carrefour et l'ANPE

Dans le cadre du renouvellement en janvier 2008 de l'accord cadre National, la collaboration de proximité entre les sociétés Carrefour Hypermarchés en France et l'ANPE sera notamment renforcé eu égard du recrutement des personnes représentatives des

Handwritten signatures and initials, including 'PJ' and 'PPR'.

différentes composantes de la société par la poursuite de la présélection et l'intégration de publics cibles tels que :

- les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires
- les seniors
- les travailleurs handicapés

#### 2.4) Offrir un accueil adapté

- Afin de favoriser la bonne intégration des nouveaux collaborateurs handicapés, le pilote « Mission Handicap » de chaque établissement veillera à la qualité de l'accueil du collaborateur dans son équipe
- Afin de construire ou d'ajuster la compatibilité entre la situation de travail et le handicap d'un candidat, le pilote national pourra après étude du dossier :
  - solliciter l'intervention d'un expert ergonome ; l'AGEFIPH participera au financement de l'intervention d'un ergonome par la prise en charge d'un volume de jours (négocié en fonction du nombre de jours générés lors du 3<sup>ème</sup> accord) et sur la base d'un coût référentiel moyen de 915 € HT /jour.
  - faire réaliser les aménagements de poste nécessaires ; l'AGEFIPH participera aux coûts de financement des moyens techniques et organisationnels à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne. Le financement des aménagements résultant des études, portera sur 50% du coût de la stricte compensation du handicap des projets d'aménagement de situation de travail.

NB : Les projets pourront ainsi être financés sur la base d'un coût moyen d'aménagement de poste à définir en fonction du coût des aménagements réalisés dans le cadre du dernier accord.

- Lorsque la nature du handicap le justifie, le pilote organisera une sensibilisation préalable de l'équipe

#### 2.5) Assurer un suivi de l'intégration

- Tout nouvel embauché bénéficiera de l'accompagnement d'un tuteur si la nature de son handicap le justifie. Dans cette perspective, des formations spécifiques seront proposées aux tuteurs, au cas par cas.
- Les managers de tous les établissements seront sensibilisés à l'intégration de travailleurs handicapés, par le biais :
  - de la formation Réglementation Sociale au Quotidien dans le cadre de leur cursus de formation : ce programme sera enrichi d'un volet « Mission Handicap ».
  - de sensibilisations spécifiques « Mission Handicap »

MC

### 3) Plan de maintien dans l'emploi

Les établissements favoriseront le maintien en activité professionnelle de tout salarié en situation de difficulté au travail pour raison de santé.

#### 3.1) Anticiper les actions de maintien dans l'emploi

- Les salariés absents depuis plus de 3 mois seront informés de la possibilité de bénéficier de visites de pré-reprise auprès de la médecine du travail
- Des formations à la détection seront déployées auprès des managers et des CHSCT. Elles porteront notamment sur les comportements de veille à adopter dans le cadre du maintien dans l'emploi.

#### 3.2) Prendre en charge les cas individuels de maintien dans l'emploi

Les salariés concernés par l'étude préalable à l'accessibilité des situations de travail doivent être bénéficiaires de l'article L 323.3 du Code du Travail ou avoir déposé une demande de reconnaissance auprès de la CDAPH, et pour lesquels le médecin de santé au travail reconnaît une aptitude et des capacités professionnelles réduites.

Les aménagements ou actions qui réclament un investissement seront financés par la « Mission Handicap » sur étude du dossier et après accord préalable du responsable national.

Les actions visant à maintenir le salarié à son poste initial seront encouragées. Toutefois, le champ du maintien dans l'emploi peut être élargi à un autre poste, dans ou en dehors de l'établissement.

##### *a) Aménager les situations de travail*

- L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour aménager le poste ou son environnement. Un ergonome sera sollicité dans les situations problématiques pour analyser la situation de travail dans sa globalité, et proposer aux différents acteurs des solutions techniques, mais aussi organisationnelles ou humaines. L'AGEFIPH participera au financement de l'intervention d'un ergonome par la prise en charge d'un volume de jours (négocié en fonction du nombre de jours générés lors du 3<sup>ème</sup> accord) et sur la base d'un coût référentiel moyen de 915 € HT/jour. Si des aménagements s'avèrent nécessaires pour adapter la situation de travail, l'AGEFIPH participera aux coûts de financement des moyens techniques et organisationnels à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail et la situation de handicap de la personne. Le financement des aménagements résultant des études, portera sur 50% du coût de la stricte compensation du handicap des projets d'aménagement de situation de travail.
- Dans le cas où le salarié est reclassé sur un autre poste, la « Mission Handicap » financera le temps d'apprentissage nécessaire à l'acquisition de sa nouvelle fonction

- Si aucune solution n'a été trouvée pour sauvegarder l'emploi du salarié dans l'entreprise malgré les efforts fournis par l'employeur et le salarié, la « Mission Handicap » pourra prendre en charge les aides à la reconversion : bilan de compétences, projet de reconversion, aide à la recherche d'emploi...

*b) Favoriser la concertation*

- Sous la responsabilité des pilotes, des plates-formes d'établissement seront mises en place dès lors que la situation nécessite un dialogue et un éclairage pluridisciplinaire, et tout particulièrement dans les cas d'inaptitude. Ces plates-formes pourront réunir selon les cas le salarié, le pilote, le(s) manager(s) concerné(s), le directeur d'établissement, le médecin du travail, le CHSCT, ou encore un ergonome. Par ailleurs, le salarié sera informé qu'il pourra solliciter la présence d'un membre du CHSCT.
- Un état des lieux des situations de maintien dans l'emploi en cours ou à venir sera réalisé à intervalle régulier entre le médecin du travail et le directeur d'établissement.

**3.3) Suivre et manager la politique de maintien dans l'emploi**

- Une requête statistique spécifique au maintien dans l'emploi, mise en test au cours du précédent accord, sera mise en œuvre sur l'ensemble du périmètre concerné. Cet outil permettra
  - de faciliter le suivi des personnes ayant bénéficié d'une action de maintien dans l'emploi
  - de recenser l'ensemble des actions et les bonnes pratiques réalisées à l'échelle de l'entreprise.
- Afin de pérenniser les actions individuelles de maintien de l'emploi, les salariés bénéficieront d'un suivi individuel complémentaire avec leur hiérarchie.

**4) Plan d'aide à la personne**

**4.1) Les aides aux salariés handicapés**

- Le déménagement d'un travailleur handicapé fera l'objet d'un financement spécifique par la « Mission Handicap », sous réserve de l'accord du pilote national.
- Un financement pourra être accordé par la « Mission Handicap »
  - pour l'achat d'appareillages spécifiques (appareils auditifs, fauteuil roulant...). Ce financement viendra en complément des remboursements sécurité sociale et mutuelle.
  - pour les travaux d'aménagement d'un véhicule indispensable au collaborateur handicapé pour accéder à son lieu de travail. Cette subvention ne dépassera pas 50% du coût total de l'aménagement. Elle est plafonnée à 10 000 euros. Elle sera prise en charge pour moitié par l'AGEFIPH, dès lors que le véhicule d'entreprise n'est pas la réponse adaptée au handicap, et pour moitié par la « Mission Handicap ».



- Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès de la CDAPH bénéficiera d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.
- Les projets culturels ou sportifs innovants de collaborateurs handicapés pourront être soutenus par la « Mission Handicap »

#### 4.2) Les aides en faveur des salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé

- Les salariés ayant à charge un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront d'un aménagement de leur horaire de travail après concertation et en accord avec la hiérarchie.

### **5) Plan de formation des personnes handicapées**

#### 5.1) Professionnalisation de personnes issues du secteur adapté

- Les établissements affiliés au présent accord s'engagent à développer les passerelles avec les entreprises du secteur adapté. En particulier, les contrats de mise à disposition du personnel issus des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou des Entreprises Adaptées (EA) seront encouragés.
- Les bonnes pratiques de collaboration seront valorisées dans les divers supports de communication dans le but de démultiplier le volume de prestations sous-traitées au secteur adapté.

#### 5.2) Formation continue

- Les formations proposées par l'entreprise seront adaptées au cas par cas en fonction des besoins liés aux différents types de Handicaps. En particulier :
  - le recours à une tierce personne sera sollicité (interprète en langue des signes...)
  - les lieux de formation seront sélectionnés afin d'offrir les meilleures conditions d'accessibilité
- La « Mission Handicap » veillera à ce que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes conditions d'évolution de carrière que tous les salariés par la mise en œuvre de moyens de suivi.

### **6) Plan de communication**

L'objectif des actions de communication est d'entretenir la dynamique de la démarche en faveur de l'emploi des personnes handicapées, en renforçant la visibilité de la « Mission Handicap ».

- Faire évoluer le regard sur les situations de handicap,
- Encourager la participation de l'ensemble des salariés à la démarche,
- Renforcer la solidarité dans l'entreprise.



PS  
RF

- En interne, une rubrique « Mission Handicap » sera mise en ligne sur le portail métier afin de diffuser les outils existants et d'informer sur la démarche en cours
- La journée d'accueil, réservée à tout nouvel embauché par le centre de recrutement, comportera un volet sur la « Mission Handicap »
- La « Mission Handicap » s'appuiera sur les moyens de diffusion institutionnels classiques de l'entreprise
- Des supports spécifiques seront élaborés : plaquette, vidéos, affiches, bulletin interne... La fabrication des supports de communication écrite continuera d'être sous-traitée à des entreprises du secteur adapté.
- Une convention nationale sera organisée pour lancer le nouvel accord et fédérer les pilotes.
- Les actions menées dans le cadre du présent accord feront l'objet d'articles diffusés dans la presse générale et spécialisée.
- La « Mission Handicap » et les établissements participeront aux forums et manifestations nationales et régionales organisés en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## 7) Management de la politique d'emploi

### 7.1) Le dispositif de pilotage

- La structure de pilotage de la « Mission Handicap » s'articule autour de :
  - Un pilote national, qui anime et coordonne la démarche
  - Un réseau de pilotes et copilotes chargés de relayer la politique au niveau de chaque établissement.
  - Une commission de suivi composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Celle-ci est chargée de veiller à l'application des engagements contractuels, et se réunit 4 fois par an.

### 7.2) Mobiliser et former les acteurs de la politique d'emploi

#### *a) Les 16 établissements nouvellement intégrés*

- Afin d'impliquer rapidement les nouveaux magasins, la « Mission Handicap » procédera, dès le premier semestre 2008 :
  - à des actions de formation auprès des pilotes et d'un membre de chaque CHSCT
  - à des actions de sensibilisation auprès des directeurs et des managers
  - à des réunions avec les partenaires spécialisés et les médecins du travail

#### *b) Les pilotes et copilotes*

Les pilotes et copilotes seront choisis en fonction de leur volonté d'adhérer au projet.

Le rôle des pilotes, garants de la réussite de l'action au niveau local, sera renforcé.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, and the initials 'PS' and 'RF' written below.

- Ils bénéficieront de :
  - Formations sur les différents aspects de la politique d'emploi
  - Outils permettant de faciliter le suivi des travailleurs handicapés de leur établissement
- Ils seront chargés :
  - d'animer la démarche auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction (ED), des Managers Métiers (MM), du CE et du CHSCT et de présenter régulièrement un bilan des actions menées dans l'établissement
  - de coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le recrutement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs
  - de veiller en qualité de référent au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leurs établissements
  - de représenter leurs établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums, etc.).

c) *L'encadrement*

- Insérer un volet « Mission Handicap » dans le module formation « Réglementation Sociale au Quotidien » dispensé aux managers
- Sensibiliser au Handicap et à l'emploi des personnes handicapées les futurs directeurs ou managers lors de leur parcours d'intégration
- Poursuivre l'action de sensibilisation auprès des directeurs lors des réunions régionales
- Accentuer l'effort de sensibilisation auprès des managers, afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées et la prise en charge précoce des actions de maintien dans l'emploi.

d) *Les CHSCT*

- Former un membre de chaque CHSCT notamment sur la problématique du maintien dans l'emploi de sorte qu'il démultiplie cette formation à l'ensemble des membres de son CHSCT.
- Informer les CHSCT à chaque réunion ordinaire des actions réalisées, en cours ou en projet dans l'établissement par le biais d'un reporting du pilote.

**7.3) Renforcer les partenariats**

- Consolider la collaboration avec les écoles et les universités, afin de sensibiliser les futurs managers à la thématique du Handicap et de susciter les candidatures de jeunes diplômés handicapés.
- Organiser des réunions au niveau local avec les partenaires susceptibles de fournir des candidatures de personnes handicapées ou de participer aux actions de maintien dans l'emploi (médecins du travail, ANPE, CAP EMPLOIS...).

A  
SM  
PJ  
RF

ANC

- Privilégier le dialogue avec les médecins du travail
- Articuler son action avec les démarches engagées par le département « sûreté sécurité » visant à améliorer les conditions de travail.

#### 7.4) Les outils d'aide et de pilotage de la politique Handicap

- Assurer un suivi de la population handicapée  
Une requête statistique sera effectuée par la « Mission Handicap » nationale et sera réactualisée chaque mois. Diffusée régulièrement à chaque pilote d'établissement, elle permettra de suivre au plus près l'évolution des effectifs handicapés et les actions en cours :
  - au niveau national
  - au niveau de chaque établissement
- Réaliser un suivi individuel  
Afin de veiller à la compatibilité entre l'état de santé du salarié handicapé et les exigences de son poste ou de détecter les situations de handicap, un document complémentaire au Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation est mis à disposition des managers.
- Suivre la mise en œuvre des actions  
Un « tableau de bord » précisant les actions à mettre en œuvre sera remis aux pilotes et leur permettra de planifier et de suivre les actions sur le terrain.
- Proposer des actions personnalisées adaptées aux problématiques de chaque établissement  
Des programmes d'actions ciblés peuvent être proposés aux magasins selon leurs besoins : augmenter le taux d'emploi, gérer le processus de maintien dans l'emploi...

#### 7.5) Un système d'encouragement

Dans le cadre du 4<sup>e</sup> accord, en cas d'embauche ou de maintien dans l'emploi, la « Mission Handicap » proposera un système d'encouragement aux établissements

##### *a) Dans le cadre du recrutement*

- Prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD ou à un stage.
- Subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.

##### *b) Dans le cadre du maintien dans l'emploi*

- Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement suite à une inaptitude.
- Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

Handwritten signatures and initials: a large signature, and the initials "PJ" and "AF" written vertically.

#### 7.6) Budget

- L'entreprise s'engage à financer son programme d'action en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord)
- L'enveloppe budgétaire consentie annuellement équivaldra au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année antérieure.
- Le bilan financier sera transmis, chaque année, à la DDTE, aux membres de la commission de suivi et sera présenté aux Comités Centraux d'Entreprise.

#### **8) Publicité**

Le présent accord accompagné du budget prévisionnel sera présenté pour avis à la Commission compétente et à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) d'Evry en vue d'une décision préfectorale pour agrément.

Un exemplaire sera remis à la Délégation à l'Emploi auprès du Ministère du Travail.

#### **9) Renouvellement**

A l'expiration du présent accord, les parties se rencontreront pour dresser le bilan définitif de l'application de l'accord et décider de la suite à donner.

  
P.S.  
A.F.

A Evry, le 22 février 2008

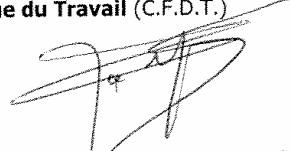
**Pour la Direction**



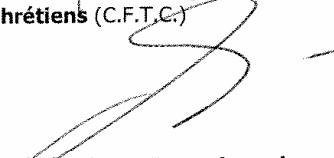
**Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.)**



**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)**

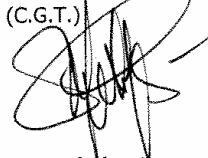


**Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)**




**Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E. / C.G.C.)**

**Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.)**



**Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)**



PJ

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2008 -2010

1 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
AIRE SUR LA LYS	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Lys 62120 AIRES SUR LA LYS	03 21 38 89 00
AIX EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C la Pivoine BP 11 13545 AIX EN PROVENCE CEDEX	04 42 95 94 93
ALENCON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue d'Alençon BP 82 61003 ALENCON CEDEX	02 33 32 49 00
AMIENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC Vallée Saint Ladre 80085 AMIENS CEDEX 2	03 22 66 25 60
ANGERS GRAND MAINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Grand Maine rue du Grand Lyaunay 49000 ANGERS	02 41 22 75 00
ANGERS SAINT SERGE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Bld Gaston Ramon BP 3003 49017 ANGERS CEDEX 01	02 41 21 38 38
ANGLLET	SOGARA France	C.C BAB 2 BP 415 64604 ANGLLET CEDEX	05 59 52 85 00
ANGOULINS	SOGARA France	route de Rochefort 17690 ANGOULINS	05 46 56 50 00
ANNECY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	134, avenue de Genève BP 2236 74009 ANNECY CEDEX	04 50 66 66 66
ANTIBES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chemin de Saint Claude 06606 ANTIBES	04 92 91 25 25
ARMENTIERES	CONTINENT 2001	26 Rue Aristide Briand 59280 ARMENTIERES	03 20 10 47 40
ATHIS MONS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	180, route nationale 7 BP 310 91200 ATHIS-MONS	01 60 48 88 00
AUCHY LES MINES	CONTINENT 2001	Centre Commercial Porte des Flandres 62138 AUCHY LES MINES	03 21 63 79 00
AULNAY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Zone de Parinor secteur n° 2 93606 AULNAY SOUS BOIS	01 48 14 80 00
AVIGNON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZI de Courtine BP 1059 84097 AVIGNON CEDEX 9	04 90 16 67 00
AVRANCHES	SOFODIS	CC La Fosse route de la Haye Pesnel 50300 PONTS SUR AVRANCHES	02 33 79 05 05
BARENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Le Mesnil Roux 76360 BARENTIN	02 32 94 43 43
BEAUCAIRE	CONTINENT 2001	Lieu dit Genestet CD 999 BP 126 30302 BEAUCAIRE	04 66 59 20 46

*[Signature]*  
PJ  
AF

*Me*

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord mission handicap 2008 -2010

2/12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
BEGLES	SOGARA France	Les Rives d'Arcins centre commercial régional 33323 BEGLES CEDEX	05 57 35 05 00
BERCK	CONTINENT 2001	940 Avenue de Verdun 62600 BERCK	03 21 89 05 00
BERCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Bercy II , place de l'europe 94227 CHARENTON LE PONT Cedex	01 43 53 86 00
BESANCON / CHALEZEULE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZC Besançon-Est BP 58967 25022 BESANCON CEDEX 4	03 81 47 87 87
BESANCON / VALENTIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Valentin, BP3045 25046 BESANCON CEDEX	03 81 48 11 11
BOISSEUIL	SOGARA France	route de Toulouse 87220 BOISSEUIL	05 55 31 55 31
BOURG EN BRESSE	CARCOOP France	avenue Charles de Gaulle BP 3 01000 BOURG EN BRESSE CEDEX	04 74 50 30 00
BOURGES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Chaussée de la Chappe 18000 BOURGES	03 48 50 45 25
BREST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	126, Bld de Plymouth 29603 BREST CEDEX	02 98 31 77 00
BRIVE	HYPER DE LA VEZERE	Rond Point des Teinchorlier 19316 BRIVE CEDEX	05 55 86 72 00
CAEN - CÔTE DE NACRE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Côte de Nacre 14000 CAEN	02 31 53 35 35
CALAIS NIVOY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue Guynemer BP 19 62101 CALAIS CEDEX	03 21 19 64 64
CALAIS COQUELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Cité de l'Europe Boulevard de Kent 62231 COQUELLES	03 21 46 75 55
CARRE SENART	CARREFOUR HYPERMARCHES France		Ouverture en 2002
CHALON SUR SAONE NORD	GML France	144, route de Paris 71100 CHALON SUR SAONE	03 85 97 18 88
CHALON SUR SAONE SUD	GML France	rue Thomas Dumtrej BP 66 71103 CHALON SUR SAONE CEDEX	03 85 42 64 00
CHALONS EN CHAMPAGNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Croix Dampierre 51036 CHALONS SUR MARNE CEDEX	03 26 69 36 36
CHAMBERY / BASSENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	21, rue Centrale 73000 BASSENS	04 79 75 68 00

*[Signature]*  
PJ  
AF

AKC



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord mission handicap 2006 -2010

3 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
CHAMBERY / CHAMNORD	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C chamnord 1097, avenue des Landiers 73000 CHAMBERY	04 79 69 26 54
CHAMBOURCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 13 BP 15 78240 CHAMBOURCY	01 30 65 22 00
CHAMPS SUR MARNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue des pyramides 77420 CHAMPS SUR MARNE	01 60 05 38 72
CHARLEVILLE-MEZIERES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C La Croisette 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES	03 24 57 66 00
CHARTRES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZUP de la Madeleine BP 849 28000 CHARTRES	02 37 91 74 00
CHÂTEAU THIERRY	CONTINENT 2001	37 Avenue d'Essomes 02408 CHÂTEAU THIERRY	03 23 69 64 60
CHÂTEAUNEUF LES MARTIGUES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 568 13220 CHATEAUNEUF LES MARTIGUES	04 42 13 17 00
CHÂTEAURoux	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Philippe Gaultier 36032 CHÂTEAURoux	02 54 60 33 33
CHELLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 34 Avenue du Gendarme Casterman 77508 CHELLES CEDEX	01 64 26 81 81
CHERBOURG	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Quai de l'Entrepôt 50108 CHERBOURG	02 33 23 38 38
CHOLET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route d'Angers Rond Point des Pagannes 49300 CHOLET	02 41 49 56 56
CLAYE SOUILLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 3 BP 70 77413 CLAYE SOUILLY CEDEX	01 60 26 66 66
COLLEGIEN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Général de Gaulle 77090 COLLEGIEN	01 69 67 80 00
CONDE SUR L'ESCAUT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue de la Liberté BP 19 59163 CONDE SUR L'ESCAUT	03 27 14 56 78
CRECHES SUR SAONE	GML France	C.C ces Bouchardes route nationale 6 71680 CRECHES SUR SAONE	03 85 36 89 00
CRETEIL SOLEIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional Créteil Soleil BP 119 94012 CRETEIL	01 45 13 55 55
DENAIN	CARCOOP France	Rue de Vilars 59220 DENAIN	03 27 22 94 94
DIJON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C de la toison d'or route de langres BP67809 21078 DIJON CEDEX	03 80 78 55 00

*[Signature]*  
PJS  
RF

AKC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2008 -2010

4 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES France	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAE Saint Guénaut 1 rue Jean Mermoz Courcouronnes - BP 75 91002 EVRY CEDEX	01 60 91 37 37
DOUAI / FLERS	CARCOOP France	Route Nationale 43 59128 FLERS EN ESCRIBIEUX	03 27 93 01 01
DRAGUIGNAN	CONTINENT 2001	ZI Saint Hermentaire 83300 DRAGUIGNAN	04 94 60 44 24
DRANCY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	82 rue saint stenay 93700 DRANCY	01 48 38 48 00
ECULLY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du Perolier BP 180 69132 ECULLY CEDEX	04 72 86 19 00
EPERNAY	CONTINENT 2001	13 Qual de la Marne 51200 EPERNAY	03 26 51 60 00
EPINAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	33 rue du Saut le Cerf 88025 EPINAL Cedex	03 29 68 26 26
ETAMPES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue bonnevaux près base de loisirs 91150 ETAMPES	01 69 92 44 00
EVREUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route nationale 13 Guichanville 27930 EVREUX	02 32 23 64 00
EVRY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Evry II Courrier d'entreprise 200 91022 EVRY CEDEX	01 69 36 62 00
FECAMP	CONTINENT 2001	Rue C. Leborgne 76400 FECAMP	02 35 27 80 80
FEURS	HYPARLO	Route de St Etienne RN 82 BP 76 42110 FEURS	04 77 26 61 00
FLINS SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.D 14 Route renault BP 8 78410 FLINS SUR SEINE	01 30 95 09 30
FOUGERES	SOFODIS	Route de Paris 35300 FOUGERES	02 99 94 74 00
FOURMIES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZA La Marière Rue Th. Legrand 59610 FOURMIES	03 27 56 45 00
FRANCHEVILLE	HYPARLO	Avenue du Chater * BP 59 69340 FRANCHEVILLE	04 72 16 22 10
GENNEVILLIERS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	21-23 rue Louis Calmel BP 69 92231 GENNEVILLIERS CEDEX	01 47 99 99 60
GIVORS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Givors 69702 GIVORS CEDEX	04 72 49 55 55

*SM*  
*PJ*  
*RT*

MC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission handicap 2008 -2010

07/10

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
GRENOBLE / ECHIROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Voie n° 24 - Villeneuve BP 108 38431 ECHIROLLES CEDEX	04 76 22 97 97
GRENOBLE / MEYLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	1, boulevard des Alpes 38246 MEYLAN CEDEX	04 76 04 21 04
GRUCHET LA VALASSE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Lillebonne 76210 GRUCHET LA VALASSE	02 32 84 11 11
GUERET	HYPARLO	46, Avenue d'Auvergne BP 65 23002 GUERET	05 55 41 39 00
GUINGAMP	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial Rond-Point Kennedy 22200 GUINGAMP	02 96 43 86 47
HAZEBROUCK	CONTINENT 2001	Centre Commercial la Creule 59190 HAZEBROUCK	03 28 43 79 00
HEROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Saint Clair, BP 135 14204 HEROUVILLE ST CLAIR CEDEX	02 31 46 55 00
IVRY SUR SEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Bord de Seine 10, rue westermeyer 94204 IVRY SUR SEINE	01 45 15 46 46
LA CHAPELLE ST LUC	CONTINENT 2001	Centre Commercial Chantereigne 10600 LA CHAPELLE ST LUC	03 25 71 78 25
LA CIOTAT	LA CIOTAT DISTRIBUTION	Quartier de Virebelle Chemin du Puits Brunet 13600 LA CIOTAT	04 42 98 05 00
LA ROCHE SUR YON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Sodisor Les Platanes 85000 LA ROCHE SUR YON	02 51 45 44 44
LA VILLE DU BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	5 rue de la Croix Saint Jacques 91620 LA VILLE DU BOIS	01 69 80 16 00
LABEGE	SOGARA France	Voie Innopole n° 1 BP 100 31318 LABEGE CEDEX	05 62 24 24 24
LAON	CONTINENT 2001	ZAC Ile de France BP 60 02000 LAON	03 23 26 32 32
LATTES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de Carnon BP25 34970 LATTES	04 67 99 70 00
LAVAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	46, av du Maréchal de Lattre de Tassigny BP 0235 53002 LAVAL CEDEX	02 43 91 66 66
LE MANS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	309, avenue Georges Durand 72019 LE MANS CEDEX	02 43 61 56 56
LES ULIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C les ulis II BP 69 91942 LES ULIS CEDEX	01 69 29 18 00

*[Signature]*  
*[Signature]*  
PJ  
RF

NRC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2008 -2010

6 / 12

**LISTE DES ETABLISSEMENTS**

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
LESCAR	SOGARA France	Carrefour Lescar BP 319 64233 LESCAR CEDEX	05 59 72 15 15
L'HAY LES ROSES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	81/97 avenue du Général de Gaulle 94240 L'HAYE LES ROSES	01 49 93 75 75
LIBOURNE	SOCIETE NOUVELLE SOGARA - SNS	Route de Castillon 33500 LIBOURNE	05 57 55 36 36
LIEVIN	CARCOOP France	Rue Marie Liétard BP 119 62802 LIEVIN CEDEX	03 21 44 33 33
LILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	CARREFOUR EURAILLIE 1 Centre Commercial 59777 EURAILLIE	03 20 15 56 00
LIMAY	CONTINENT 2001	RN 190 78520 LIMAY	01 30 98 14 40
L'ISLE ADAM	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Le Grand Val ZAC du Pont des Rayons 95290 L'ISLE ADAM	01 34 08 10 00
L'ISLE D'ABEAU	GML France	ZAC Saint Hubert BP 168 38081 L'ISLE D'ABEAU CEDEX	04 74 18 19 20
LOMME	CARREFOUR HYPERMARCHES France	130 rue Grand Brut BP129 59461 LOMME CEDEX	03 20 08 59 59
LORIENT	CONTINENT 2001	2 Rue Miller 56100 LORIENT	02 97 88 40 40
LORMONT	SOGARA France	C.C les 4 Pavillons BP 7 33306 LORMONT CEDEX	05 57 77 47 47
LYON / LA PART DIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Part Dieu rue du Docteur Bouchut 69431 LYON CEDEX 3	04 72 60 61 62
MARSEILLE BONNEVEINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	124, avenue de Hambourg BP 26 13266 MARSEILLE CEDEX 8	04 91 30 23 00
MARSEILLE GRAND LITTORAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Grand Littoral 13463 MARSEILLE CEDEX 16	04 91 03 95 00
MARSEILLE LE MERLAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	avenue Prosper Mérimée BP 154 13307 MARSEILLE CEDEX 14	04 91 10 34 10
MAUBEUGE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Quartier de l'Épinette 59600 MAUBEUGE	03 27 69 60 60
MERIGNAC	SOGARA France	route du Cap Ferret BP 96 33701 MERIGNAC	05 56 55 20 00
MONDEVILLE 2	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC de l'Étoile BP 543 14125 MONDEVILLE CEDEX	02 31 35 45 45

*[Signature]*  
PJ  
RF

MKC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

Liste des établissements accord Mission Handicap 2008 - 2010

1 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
MONTLUCON	HYPARLO	Quai Ladru Rollin BP 3250 03106 MONTLUCON	04 70 03 02 02
MONT SAINT AIGNAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial ZAC de la Vatine BP 55 76131 MONT SAINT AIGNAN CEDEX	02 35 12 57 57
MONTEREAU	CONTINENT 2001	Boulevard Diderot - Surville 77130 MONTEREAU	01 60 73 52 72
MONTESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	280 Avenue Gabriel Perri BP 67 78367 MONTESSON CEDEX	01 30 86 34 00
MONTIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 14 66 Boulevard Bordier 95370 MONTIGNY LES CORMEILLES	01 39 31 39 31
MONTREUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	280, rue de Paris 93556 MONTREUIL CEDEX	01 49 93 75 75
MOULINS	CARCOOP France	BP 709 03007 MOULINS CEDEX	04 70 48 46 00
MULHOUSE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue de Berne BP 147 68613 ILLZACH CEDEX	03 89 63 34 34
NANTES / BEAUJOIRE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C BP 52926 44329 NANTES CEDEX 3	02 51 89 24 24
NANTES / BEAULIEU	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Beaulieu 9, rue Gaëtan Rondeau 44062 NANTES CEDEX 2	02 40 20 22 20
NEVERS/ MARZY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Fourchambault BP 75 58180 MARZY	03 86 60 50 40
NICE / LINGOSTIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	R.N 202 - route de Digne BP 3029 06201 NICE CEDEX 3	04 93 18 33 33
NICE / T.N.L	CARREFOUR HYPERMARCHES France	rue de Roquebillère C.C T.N.L 06357 NICE CEDEX 4	04 92 00 73 73
NIMES OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	405 chemin bas de Montpellier BP 7039 30910 NIMES CEDEX 2	04 66 62 83 84
NIMES SUD	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route d'Arles 30000 NIMES	04 66 38 48 48
NIORT	SOGARA France	Boulevard de l'Atlantique BP 3008 79012 NIORT CEDEX	05 49 79 15 11
NOISY LE GRAND	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional des arcades 93193 NOISY LE GRAND	01 48 15 82 00
OLLIOULES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	55 Chemin de la Bouyère BP 254 83196 OLLIOULES	04 94 06 82 00

*[Signature]*  
PJ  
RF

MRC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2008 - 2010

8 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
ORANGE	HYPARLO	Route des Jonquières BP 203 84107 ORANGE CEDEX	04 90 51 39 00
ORLEANS / PLACE D'ARC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	3, rue Saint Yves BP 5209 45052 ORLEANS CEDEX 01	02 38 24 21 00
ORMESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route National 4 77346 PONTAULT COMBAULT CEDEX	01 64 43 21 59
PAIMPOL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue Raymond Pelier 22500 PAIMPOL	02 96 20 83 35
PARIS AUTEUIL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	1/3, Avenue du Général Sarrail 75016 PARIS	01 40 71 33 00
PERPIGNAN CLAIRA	CARREFOUR HYPERMARCHES France	BP 15 66531 CLAIRA CEDEX	04 68 64 42 42
PERPIGNAN ROUSSELLON	PERPIGNAN DISTRIBUTION	Château Roussillon Route de Canet 66028 PERPIGNAN Cédex	04 68 08 28 28
PONTAULT-COMBAULT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 4 77346 PONTAULT-COMBAULT CEDEX	01 64 43 21 59
PORT DE BOUC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale Fos Martigues 13110 PORT DE BOUC	04 42 40 74 00
PORTET SUR GARONNE	SOGARA France	bl'd de l'Europe 31126 PORTET SUR GARONNE	05 62 20 78 00
PUGET SUR ARGENS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 7 BP 1 83486 PUGET SUR ARGENS CEDEX	04 94 17 65 00
QUETIGNY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue de Bourgogne 21800 QUETIGNY	03 80 46 75 00
QUIMPER	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Pont de Poulguinan	02 98 64 16 64
RAMBOUILLET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du Bel Air R.N 10 78513 RAMBOUILLET CEDEX	01 30 46 50 50
REIMS CERNAY	CARREFOUR HYPERMARCHES France	2/16 route de Cernay BP 2766 51067 REIMS	03 26 77 48 48
REIMS TINQUEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 31 51430 TINQUEUX	03 26 48 40 00
RENNES / ALMA	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Alma 1, avenue du Canada BP 1436 35015 RENNES	02 99 26 55 55
RENNES / CESSON	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZA la Rigouldière 35510 RENNES	02 99 83 96 96

*[Handwritten signature]*  
PJ  
RF

mk

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2008 -2010

9 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
RIOM	RIOM DISTRIBUTION	Centre Commercial Riom Sud Avenue de Clermont 63200 RIOM MENETROL	04 73 33 70 00
ROANNE (MABLY)	HYPARLO	Rue Jean de la Fontaine MABLY 42300 ROANNE	04 77 23 63 63
ROSNY SOUS BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Rosny II Avenue Gal de Gaulle 93117 ROSNY SOUS BOIS	01 49 35 41 41
RUNGIS/ BELLE EPINE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Belle Epine 170 94531 RUNGIS CEDEX	01 41 80 32 00
SAINT ANDRE LES VERGERS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Carrefour BP 17 10123 ST ANDRE LES VERGERS	03 25 71 23 00
SAINT BRICE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue Robert Schumann 95350 SAINT BRICE SOUS FORET	01 39 92 66 66
SAINT BRIEUC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route nationale 12 22360 LANGUEUX	02 96 62 51 51
SAINT CLEMENT DE RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de Ganges 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE	04 67 54 88 88
SAINT DENIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C la Basilique 93207 SAINT DENIS CEDEX	01 48 09 26 91
SAINT EGREVE	HYPARLO	1 Rue des Abattoirs 38120 SAINT EGREVE	04 76 56 57 57
SAINT HERBLAIN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Bld de la Baule BP 195 44802 ST HERBLAIN CEDEX	02 51 80 25 00
SAINT JEAN DE VEDAS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	BP 229 34434 SAINT DE VEDAS CEDEX	04 67 07 63 00
SAINT MALO	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial La Madeleine 354000 SAINT MALO	02 99 21 10 10
SAINT POL SUR MER	CARCOOP France	C.C. St Pol ZAC des Jardins 59430 SAINT POL SUR MER	03 28 58 58 58
SAINT QUENTIN EN YVELINES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Régional St Quentin Ville 78885 SAINT QUENTIN EN YVELINES	01 30 48 50 00
SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	139, route de Corbeil BP 97 91702 SAINT GENEVIEVE DES BOIS	01 69 46 77 77
SALAISE SUR SANNE	HYPARLO	165 Route Nationale 7 38150 SALAISE SUR SANNE	04 74 29 78 78
SALLANCHES	HYPARLO	1751, Avenue de Genève BP 75 74702 SALLANCHES CEDEX	04 50 58 03 38

*SMH*  
*PJ*  
*RF*

RAC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

Liste des établissements accord Mission Handicap 2008 -2010

10 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
SANNOIS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	3 rue de la Horionne 95118 SANNOIS CEDEX	01 39 98 47 47
SARAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	2601 route nationale 20 45770 SARAN	02 38 79 79 79
SARTROUVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C du plateau rue Maurice Thorez 78500 SARTROUVILLE	01 30 86 87 00
SEGNY	HYPARLO	Centre Commercial Segny 2 BP 75 01170 GEX	04 50 41 46 60
SENS MAILLOT	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C. Route de Maillot 89100 SENS	03 86 83 84 84
SENS VOULX	CONTINENT 2001	Route de Voulx 89100 SENS	03 86 83 62 00
SERVICE APRES-VENTE ILE DE France	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue des malines ZI Les Malines 91000 EVRY	01 69 11 39 45
SERVICE APRES-VENTE MEDITERRANEE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	n° 18, 3ème Avenue, BP 118 ZI des Estroublans 13743 VITROLLES CEDEX	04 42 46 23 23
SERVICE APRES-VENTE NATIONAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue des malines ZI Les Malines 91000 EVRY	01 69 11 39 45
SERVICE APRES-VENTE NORD EST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	9, rue de Picardie 60190 ARSY	03 44 37 37 37
SERVICE APRES-VENTE NORMANDIE CARPIQUET	CARREFOUR HYPERMARCHES France	18 rue de l'Avenir 14650 CARPIQUET	02 31 71 17 77
SERVICE APRES-VENTE OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	7, rue Vaucanson 49100 ANGERS	02 41 41 41 41
SERVICE APRES-VENTE RHONE ALPES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	13, rue de l'attre de Tassigny 69330 MEYSIEU	04 72 45 28 28
SERVICE APRES-VENTE SUD OUEST	CARREFOUR HYPERMARCHES France	3, avenue du Bois Vert ZI du Bois Vert 31120 PORTET SUR GARONNE	05 62 87 61 61
SETE / BALARUC	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de Sète BP 2 34540 BALARUC LE VIEUX	04 67 51 77 77
SEVRAN	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C. Beau Sevrans Route des petits ponts 93270 SEVRAN	01 49 36 65 65
SOYAUX	SOGARA France	C.C. du Rendez-vous BP 31 16800 SOYAUX	05 45 37 02 02
ST MARTIN AU LAERT	CONTINENT 2001	Centre Commercial Val de Aa 62500 SAINT MARTIN	03 21 88 79 00

*[Handwritten signatures and initials]*  
PJ  
RF

MC



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2006 -2010

11 / 12

LISTE DES ETABLISSEMENTS

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
STAINS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	80, Bld Maxime Gorki 93240 STAINS	01 49 71 73 73
THONVILLE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Rue du Maillet BP 199 57104 THIONVILLE	03 82 82 47 47
THIERS	HYPARLO	Zac La Varenne 63300 THIERS	04 73 80 86 50
TOULON / GRAND VAR	CARREFOUR HYPERMARCHES France	route de l'université C.C Grand Var BP 148 83163 LA VALETTE CEDEX	04 94 14 80 00
TOULON / MAYOL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	C.C Mayol BP 456 83163 LA VALETTE CEDEX	04 94 14 80 00
TOULOUSE / PURPAN	SOGARA France	36-54 route de Bayonne 31076 TOULOUSE CEDEX	05 62 12 17 00
TOURS - SAINT PIERRE DES CORPS	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Centre Commercial Les Atlantes 37705 SAINT PIERRE DES CORPS CEDEX	02 47 32 25 25
TOURVILLE-LA-RIVIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	2, avenue Gustave Picard 76410 TOURVILLE-LA-RIVIERE	02 32 96 45 45
TRANS EN PROVENCE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 555 83720 TRANS EN PROVENCE	04 94 60 65 65
UZES	CONTINENT 2001	ZAM Pont des Charettes 30700 UZES	04 66 22 30 31
VALENCIENNES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC d'Aulnoy 59326 AULNOY LES VALENCIENNES	03 27 28 49 28
VANNES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route d'Auray "Le Fourchene" 56006 VANNES	02 97 63 07 63
VAULX EN VELIN	HYPARLO	236, Avenue Fr. Roosevelt Les 7 chemins 69517 VAULX EN VELIN CEDEX	04 72 15 69 69
VENETTE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	ZAC de Venette 6, avenue de l'Europe 60200 VENETTE	03 44 90 35 00
VENISSIEUX	CARREFOUR HYPERMARCHES France	136, Bld Joliot Curie BP 75 69633 VENISSIEUX	04 78 7846 46
VILLABE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route de Villaison 91814 CORBEIL CEDEX	01 69 89 40 00
VILLEJUIF	CARREFOUR HYPERMARCHES France	RN 7 67/68 avenue Stalingrad 94807 VILLEJUIF CEDEX	01 49 58 32 00
VILLEURBANNE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	145, rue Anatole France 69628 VILLEURBANNE CEDEX	04 72 65 52 52

  
PJ  
RF

MLC

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

liste des établissements accord Mission Handicap 2008 -2010

12 / 12

**LISTE DES ETABLISSEMENTS**

Magasin	Société Juridique	Adresse	Téléphone
VILLIERS EN BIERE	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Route Nationale 7 BP 23 77195 DAMMARIE LES LYS	01 64 87 87 87
VITROLLES	CARREFOUR HYPERMARCHES France	quartier du Griffon RN 113 BP 2 13741 VITROLLES CEDEX	04 42 75 82 00
WASQUEHAL	CARREFOUR HYPERMARCHES France	Avenue du Grand Cottignies BP 59 59290 WASQUEHAL CEDEX	03 20 66 54 54

NCC

  
P.J.  
R.F.

## **DIVERSITE ET COHESION SOCIALE**

Accord d'entreprises sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008 à durée déterminée applicable du 1er juillet 2008 au 30 juin 2011.

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA DIVERSITE ET LA COHESION  
SOCIALE**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO S.A.  
Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

**ET**

D'une part,

**Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :**

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION COMMERCE SERVICES ET FORCE DE VENTE (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE DE LA C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. - C.G.C AGRO - S.N.E.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 29 avril et 10 juin 2008, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

## PREAMBULE

A l'image de la société, l'entreprise est composée d'hommes et de femmes aux profils et origines variées, source de différences mais aussi de richesses, dont l'entreprise doit tenir compte et tirer profit dans l'intérêt commun de ses salariés et de sa clientèle.

Cette diversité contribue en effet au développement et à la performance de l'entreprise.

Carrefour Hypermarchés a, depuis plusieurs années, engagé avec les partenaires sociaux une réflexion et un dialogue afin de mettre en œuvre des mesures concrètes pour faciliter la compréhension, l'intégration et la gestion des différences dans l'entreprise.

A cet effet, plusieurs chartes et accords ont été conclus tels que l'Accord cadre avec l'ANPE en 1994, renouvelé le 29 janvier 2008.

Ont suivi en 1999, l'Accord sur le handicap et la Charte de la diversité.

En ce qui concerne le domaine spécifique du recrutement, Carrefour Hypermarchés a signé une charte afin de développer l'apprentissage et un accord ayant pour objet le développement des contrats de professionnalisation.

De même, afin de faciliter l'intégration des jeunes issus de quartiers dits prioritaires, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans la politique de la ville dans le cadre du Plan « Espoir Banlieues ».

Enfin, l'entreprise a signé tout récemment la Charte de la Parentalité en avril 2008.

Un tel contexte a convaincu Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux de la nécessité de prévenir, identifier et proscrire toute forme d'intolérance à l'égard des différences et tout traitement inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle de chaque salarié.

Il a donc été décidé d'engager la négociation et la construction d'une véritable politique globale de cohésion sociale pérenne et évolutive de façon à mettre en place un éventail de mesures concrètes.

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre effective de cette politique de cohésion sociale.

Dans la lignée de l'accord cadre sur l'égalité des chances et l'accord interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise en 2006, les parties signataires conviennent d'orienter le présent accord sur trois axes principaux :

- S'engager dans une politique volontariste ;
- Garantir l'égalité des chances ;
- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements;

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

AKC

RF  
NE  
2  
H

**TABLE DES MATIERES**

<b>TITRE 1 : S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE VOLONTARISTE</b> .....	4
<u>Chapitre 1.1 : un engagement en adéquation avec les valeurs de l'entreprise</u> .....	4
<u>Chapitre 1.2 : un engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale de l'entreprise</u> .....	5
<b>TITRE 2 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES</b> .....	6
<u>Chapitre 2.1 : l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi</u> .....	6
2.1.1. Un recrutement basé sur les compétences .....	6
2.1.2. Une initiative originale et innovante : le principe des candidatures anonymes .....	7
2.1.3. La promotion des canaux de recrutement garantissant l'anonymat .....	7
2.1.4. L'insertion des jeunes par l'apprentissage .....	8
<u>Chapitre 2.2 : l'insertion des publics issus des zones sensibles</u> .....	8
2.2.1. L'action menée dans le cadre du « Plan Banlieues » .....	8
2.2.2. L'intégration de jeunes diplômés issus des zones sensibles .....	9
2.2.3. L'insertion par l'alphabétisation .....	9
<u>Chapitre 2.3 : la promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des Carrières</u> .....	10
<b>TITRE 3 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS</b> .....	10
<u>Chapitre 3.1 : sensibiliser</u> .....	10
<u>Chapitre 3.2 : piloter la diversité</u> .....	11
3.2.1. Création d'un comité de pilotage .....	11
3.2.2. Suivi des actions menées dans le cadre de la politique diversité .....	11
3.2.3. La Commission égalité des chances .....	11
<b>TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES</b> .....	12
<u>Chapitre 4.1 : durée</u> .....	12
<u>Chapitre 4.2 : révision</u> .....	12
<u>Chapitre 4.3 : adhésion</u> .....	12
<u>Chapitre 4.4 : dénonciation</u> .....	12
<u>Chapitre 4.5 : information des instances représentatives du personnel</u> .....	12
<u>Chapitre 4.6 : publicité</u> .....	13

AKC

RF  
E  
B  
3  
H

## TITRE 1 : S'ENGAGER DANS UNE POLITIQUE VOLONTARISTE

### Chapitre 1.1 : un engagement en adéquation avec les valeurs de l'entreprise

Carrefour Hypermarchés a toujours fait en sorte d'agir et de bâtir sa politique sociale dans le respect des droits issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des valeurs morales et citoyennes.

Par le présent Accord, Carrefour Hypermarchés réaffirme sa volonté de respecter les principes posés par la constitution de 1946, les conventions de l'ONU de 1966 et 1971 sur l'élimination des discriminations raciales, le Pacte de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les conventions de l'Organisation Internationale du travail et la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, laquelle complète la transposition en droit interne de plusieurs directives communautaires relatives à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations.

La force et la compétitivité de l'entreprise reposent notamment sur les hommes et les femmes qui la composent. Au delà des profils types, des niveaux de diplômes ou des origines, c'est avant tout des qualités de savoir-faire et de « savoir-être » comme l'esprit commerçant, le sens du service client, le goût du challenge commercial qui animent la politique d'intégration, d'accompagnement et de promotion de nos collaborateurs dans le respect des valeurs de l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, Carrefour Hypermarchés et ses partenaires sociaux ont eu le souci de maintenir un bon dialogue social. Cet échange s'est traduit par la contractualisation de nombreux accords qui ont permis de développer la politique de ressources humaines et d'améliorer le statut social de l'entreprise.

Les partenaires sociaux et la direction rappellent que les sept valeurs de Carrefour Hypermarchés, à savoir la liberté, le respect, le partage, l'intégrité, la responsabilité, la solidarité, le progrès, qui sont l'héritage des hommes et des femmes qui ont construit le groupe, doivent guider les actions menées dans le domaine de la diversité.

En effet, respecter l'origine et la culture des collaborateurs, valoriser et partager les compétences pour permettre à tous de progresser, être solidaire avec ceux qui subissent une difficulté temporaire ou présentent un handicap, faire preuve d'intégrité et de responsabilité dans les domaines du recrutement et de la formation, contribuent à la bonne marche de l'entreprise et au bien-être de chacun.

Preuve de son attachement à ces valeurs fondamentales, Carrefour Hypermarchés a formalisé son engagement au travers de partenariats avec des organismes en matière de recrutement et de formation et a initié des actions afin de lutter concrètement contre toutes formes d'inégalités et d'intolérance.

Dans le cadre d'une réflexion commune, Carrefour Hypermarchés a sollicité une étude<sup>1</sup> qui l'a convaincu de prendre des mesures concrètes de nature à favoriser le recrutement et l'accompagnement dans l'entreprise de personnes aux profils diversifiés. En effet, la diversité des ressources humaines est un élément clef d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

<sup>1</sup> Etude sur le « testing » de Monsieur Jean-François Amadiou, professeur en sociologie à la Sorbonne, membre du comité exécutif consultatif de la Halde

AKC

CE AF 4 RE B H

La diversité est une notion positive et correspond à un engagement responsable et citoyen. C'est dans ce cadre que la direction et les partenaires sociaux de Carrefour Hypermarchés souhaitent inscrire leur démarche.

### **Chapitre 1.2 : un engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale de l'entreprise**

Leader de la grande distribution en France, Carrefour Hypermarchés recrute un nombre important de salariés en contrat à durée indéterminée.

Compte tenu du large éventail de ses métiers, Carrefour Hypermarchés embauche des femmes et des hommes, diplômés ou non, ayant des formations, compétences et origines diverses.

L'Accord sur la diversité et la cohésion sociale représente, par conséquent, une étape importante dans la construction de la politique sociale de l'entreprise.

En effet, pour un groupe international, la coexistence de profils variés, à l'image même de ses clients, est source de complémentarité des compétences et des réflexions. Elle favorise l'équilibre et génère l'innovation, la créativité et la confrontation des idées, elle contribue au développement de l'entreprise, elle est un facteur de dynamisme, un stimulateur de performance économique.

Par une politique sociale active, il s'agit de donner leur chance à tous les profils pour faciliter l'insertion des personnes menacées d'exclusion telles que les jeunes sans qualification ou issus de milieux défavorisés, les travailleurs handicapés, les seniors, les demandeurs d'emploi de longue durée.

Le credo de Carrefour Hypermarchés « **Des vies différentes, une richesse à partager** » signifie que **c'est la diversité des ressources humaines qui fait notamment la force de l'entreprise.**

Dans cet esprit, Carrefour Hypermarchés a signé le 22 octobre 2004 la « Charte de la Diversité », témoignant ainsi, aux côtés de nombreuses entreprises, son engagement en faveur de la diversité. En vertu de cette charte, les entreprises signataires se sont engagées à :

- *Sensibiliser et former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.*
- *Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.*
- *Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans leur effectif, aux différents niveaux de qualification.*
- *Communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.*
- *Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.*
- *Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de leur engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.*

ACC

RF RE H  
5



Cet engagement en faveur de la diversité se traduit par :

- La lutte contre les discriminations dans toutes les étapes de la vie professionnelle
- La diversification des canaux de recrutement
- Un encadrement représentatif de la diversité et des formations aidant les managers à gérer les différences
- Une égalité de traitement dans l'évolution professionnelle
- Le respect des différences sans prosélytisme politique, religieux ou idéologique
- La création d'un comité de pilotage et de contrôle
- La communication et la sensibilisation des salariés sur les pratiques de prévention et la lutte contre les discriminations.

Au-delà de la diversité culturelle et ethnique qui est déjà une réalité dans l'entreprise, dans la mesure où de nombreuses nationalités sont représentées au sein de l'enseigne en France, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont pour ambition, dans le cadre du présent accord, d'aider les salariés à travailler ensemble avec leurs différences et de permettre à chacun, au seul regard de ses compétences, de trouver un emploi qui lui convienne, s'y maintienne et progresse dans son parcours professionnel, contribuant ainsi à une meilleure performance tant individuelle que collective.

## TITRE 2 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES

### Chapitre 2.1 : L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi

#### 2.1.1. Un recrutement basé sur les compétences

Afin de développer sa politique de recrutement, Carrefour Hypermarchés et la direction nationale de l'ANPE se sont engagés, au travers d'un accord signé en janvier 2005 renouvelé en 2008, à renforcer et développer leur coopération pour faciliter les recrutements et favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Parmi les dispositifs visant à favoriser la diversité, cet accord donne la possibilité à Carrefour Hypermarchés d'utiliser les dispositifs de recrutements proposés par l'ANPE, permettant de sélectionner un candidat en fonction de ses capacités et de ses compétences tels que la méthode de recrutement par simulation, les évaluations en milieu de travail, les évaluations des compétences et capacités professionnelles.

De cette façon, Carrefour Hypermarchés s'engage à recruter des personnes représentatives des différentes composantes de la société française.

Afin de suivre les résultats de ces méthodes de recrutement, le bilan périodique dressé par l'ANPE sera présenté en commission de suivi.

L'accord ANPE prévoit également le transfert automatique des offres d'emploi proposées par Carrefour Hypermarchés vers le site internet de l'ANPE. En outre, la Direction s'engage à diffuser simultanément ces offres sur le site de la bourse de l'emploi.

AKC

HE RF  
6  
J

### **2.1.2. Une initiative originale et innovante : le principe des candidatures anonymes**

En ce qui concerne les engagements pris en faveur de la non discrimination et de l'égalité d'accès à l'emploi, Carrefour Hypermarchés a innové en prenant l'initiative d'élaborer le dossier de candidature anonyme qui garantit aux candidats que seuls leurs parcours et leurs motivations sont pris en compte dans l'étude de leur profil.

Dans ce dossier, le candidat renseigne ses souhaits parmi les métiers proposés, met en exergue ses atouts, développe ses expériences au travers de son cursus et la formation qu'il a suivie, expose ses motivations et ses objectifs professionnels.

Ce dossier permet de mieux connaître les souhaits professionnels des candidats et d'identifier le métier qui correspondra le mieux à leurs atouts.

Afin de préserver l'anonymat, chaque candidat a le choix de communiquer son nom ou un pseudo, ses coordonnées téléphoniques ou son adresse de messagerie électronique.

Les améliorations et les évolutions à apporter au dossier de candidature seront étudiées en commission de suivi.

### **2.1.3. La promotion des canaux de recrutement garantissant l'anonymat**

Dans le même esprit, en ce qui concerne le recrutement, Carrefour Hypermarchés privilégie de nouveaux media garantissant l'anonymat des candidats et ce, afin de ne pas influencer les recruteurs.

Ainsi, le site internet de recrutement de Carrefour Hypermarchés propose chaque mois plusieurs centaines d'offres d'emplois et reçoit en moyenne dix mille nouveaux curriculum vitae.

Grâce à ce site, les candidats peuvent obtenir des informations de façon anonyme et en toute confidentialité, sur l'ensemble de la politique de ressources humaines de l'enseigne et les métiers qui y sont exercés. Ils ont également la possibilité de débattre en direct avec la Direction des Ressources Humaines à l'occasion des campagnes de recrutement. Ce site répond à une véritable attente du public et remporte un vif succès, au vu du taux élevé de fréquentation.

Afin d'améliorer sa politique d'embauche Carrefour Hypermarchés a créé son propre centre national de recrutement. Dédié spécifiquement à l'enseigne, ce centre permet une harmonisation de la politique d'embauche de l'entreprise.

Les établissements font part de leurs besoins en personnel à ce centre, lequel a ensuite pour mission de présélectionner les candidatures en fonction de critères objectifs basés sur les seules compétences des candidats. Ce mode de recrutement garantit une totale neutralité dans le choix du candidat et permet une meilleure adéquation des profils avec les postes à pourvoir, tout en favorisant l'insertion de personnes aux origines, cultures et compétences diverses.

Fort du succès rencontré par ce dispositif, il est convenu de confier la gestion de l'ensemble des recrutements au centre de recrutement d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2009.

ARC

RF E H  
7  
S

#### **2.1.4. L'insertion des jeunes par l'apprentissage**

Carrefour Hypermarchés a également pris des mesures pour faciliter l'intégration des jeunes dans leur emploi par le biais de l'apprentissage, quel que soit le niveau de qualification des candidats.

Ainsi, en 2002, l'enseigne a créé l'École Carrefour Hypermarchés destinée à former en alternance des jeunes sortis du système scolaire sans qualification aux métiers de la vente et de la caisse. Le dispositif leur permet d'acquérir les bases et techniques du métier et d'être ainsi rapidement opérationnels en entreprise.

La formation par l'alternance et le contrat de professionnalisation visent à anticiper le « turnover » et préparer les départs en retraite, à professionnaliser les jeunes en leur inculquant la culture, les valeurs et la stratégie de l'entreprise afin de les rendre efficaces dans leur métier. Il s'agit de fidéliser les jeunes en les accompagnant dans leur emploi et en les faisant progresser.

Cette école offre l'opportunité aux jeunes issus de milieux défavorisés et de l'immigration de s'intégrer dans la société par le travail.

Depuis, Carrefour Hypermarchés a encore renforcé son investissement auprès des jeunes en signant la Charte de l'apprentissage en juin 2005, l'accord cadre sur les contrats de professionnalisation en septembre 2005 et la charte pour l'égalité des chances avec l'éducation nationale en novembre 2006.

Carrefour Hypermarchés a mis en application ses engagements dans le cadre de l'apprentissage et de la formation en concluant un partenariat avec neuf CFA boucherie et boulangerie et quatorze écoles de vente, de commerce et d'agriculture, en signant la charte avec les étudiants, en développant le tutorat et en mettant en place des dispositifs motivants comme le concours du meilleur apprenti, la rémunération des stagiaires écoles ou encore l'octroi de bourses aux jeunes issus de quartiers difficiles.

L'objectif des parties signataires en matière d'embauche des apprentis à l'issue de leur formation, est de parvenir à un taux de 50 % du nombre total des jeunes faisant l'objet d'un contrat d'apprentissage.

Pour poursuivre cet objectif, les parties conviennent de suivre un indicateur permettant de contrôler l'évolution de ces recrutements.

#### **Chapitre 2.2 : l'insertion des publics issus des zones sensibles**

##### **2.2.1. L'action menée dans le cadre du « Plan Banlieues »**

Dans le cadre de la mise en œuvre du « Plan banlieues », Carrefour Hypermarchés est partenaire de la « campagne citoyenne banlieue » dont l'objectif est de favoriser l'emploi des jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (zones urbaines sensibles et quartiers couverts par un contrat urbain de cohésion sociale). Cette campagne prévoit un accompagnement des jeunes afin de les aider à accéder à un emploi durable tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

AKC

KF  
8

Cette campagne s'inscrit dans le cadre des actions citoyennes menées au sein du groupe Carrefour. A cet effet, Carrefour Hypermarchés a signé des plans locaux de lutte contre la discrimination avec les mairies et les préfetures et s'est engagé pour l'accès à l'emploi en régions.

Parallèlement, Carrefour Hypermarchés s'est engagé dans une campagne de recrutement en partenariat avec l'ANPE dans le but de proposer des emplois à un public diversifié.

Cette démarche fera l'objet d'un suivi par les membres de la commission.

### **2.2.2. L'intégration de jeunes diplômés issus des zones sensibles**

Afin d'intégrer les jeunes diplômés issus de zones sensibles, Carrefour Hypermarchés s'est associé à l'opération « Parrains de talent » dont l'objectif est d'aider un jeune étudiant « bac + 3 » d'un quartier prioritaire à s'insérer dans la vie active.

Afin de suivre ce dispositif, les parties signataires conviennent de mettre en place un indicateur.

### **2.2.3. L'insertion par l'alphabétisation**

Dans le même ordre d'idée, la direction et les partenaires sociaux décident d'initier une formation « alphabétisation » expérimentale à l'attention de tous les salariés volontaires, leur permettant d'améliorer leur niveau de communication oral et écrit en langue française.

Cette formation de 180 heures, dispensée par un organisme spécialisé dans ce domaine, sera mise en place à titre expérimental dans 4 magasins « pilote ».

Elle vise à favoriser l'intégration des salariés dans la société civile afin de leur permettre de communiquer et d'accomplir des actes administratifs de la vie courante et contribue par ailleurs au maintien des salariés dans leur emploi en leur procurant les pré-requis linguistiques et professionnels nécessaires à la maîtrise de l'ensemble des compétences attendues sur leur poste.

Selon les connaissances de chacun, trois niveaux linguistiques sont visés :

- l' « alphabétisation »
- le « français langue étrangère »
- l' « illettrisme ».

En développant ce dispositif, l'entreprise permet aux femmes et aux hommes qui suivront cette formation de reprendre confiance en eux, de se repérer dans le temps et de s'assumer en tant qu'être humain dans la vie quotidienne.

Si cette formation est concluante, l'entreprise étudiera la possibilité d'étendre ce module à l'ensemble des magasins.

L'ensemble de ces actions, menées conjointement, devrait permettre de réduire sensiblement les inégalités liées à la diversité en raison de l'origine, de l'âge ou encore de l'absence de formation ou d'expérience et renforcer la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

AKC

RF RE  
9

Pour faire vivre et évoluer cette démarche, les parties signataires s'engagent à dresser un bilan à l'issue de la période de formation. Ce bilan permettra d'étudier l'opportunité de pérenniser le dispositif.

### **Chapitre 2.3 : la promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des carrières**

L'accompagnement des salariés dans la gestion de leur carrière participe également à la réduction des inégalités. En effet, compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Carrefour Hypermarchés a donc déployé une politique de formation dynamique visant à favoriser la promotion interne qui a conduit à l'établissement d'une « charte gestion de carrière » instituant divers dispositifs comme l'aide à la mobilité géographique, la création d'une base de données « cadres » déconnectées des liens hiérarchiques, le développement de l'accès des femmes à des postes d'encadrement ou encore la bourse de l'emploi.

Cette politique de promotion interne est un véritable ascenseur social ayant permis à des salariés présentant un niveau d'études inférieur au bac d'accéder à des emplois de direction : plus de neuf directeurs et responsables de secteur sur dix sont issus de la promotion interne.

Les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs permettant de mesurer les résultats de cette politique de formation et l'évolution des promotions internes.

## **TITRE 3 : SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS**

### **Chapitre 3.1 : sensibiliser**

Carrefour Hypermarchés a lancé une campagne visant à sensibiliser les cadres et les employés sur l'importance à s'investir dans une politique globale de cohésion sociale. Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité de donner à chacun les mêmes chances d'intégrer et d'évoluer au sein de l'entreprise, indépendamment de ses origines, son sexe, son âge, sa religion, son absence de formation ou d'expérience, son éventuel handicap.

La gestion des différences dans l'entreprise étant l'affaire de tous, cette campagne sera renouvelée et sera accompagnée de formations destinées à l'encadrement visant à les impliquer dans la mise en œuvre de cette politique et de leur rappeler les nombreux engagements déjà pris par Carrefour Hypermarchés dans ce domaine.

Les parties signataires ayant conscience que l'évolution des comportements est directement liée à l'évolution des mentalités, il est convenu d'intégrer la notion de diversité dans les formations existantes, afin de sensibiliser les salariés sur l'importance à faire preuve de tolérance à l'égard des différences liées à la diversité.

AKC

RF  
CS  
10

Les travaux entrepris en ce domaine seront partagés en commission de suivi et à cet effet, le calendrier suivant est mis en place :

- 2009 : lancement d'une campagne nationale de sensibilisation sur la diversité ;
- 2010 : réflexion sur l'élaboration d'une formation destinée aux salariés sur la notion de diversité, à l'instar de la formation dispensée aux chargés de recrutement.

### **Chapitre 3.2 : piloter la diversité**

#### **3.2.1. Création d'un comité de pilotage**

Par ailleurs, afin d'assurer l'effectivité des mesures prises dans le cadre du présent accord, la direction a créé un Comité de pilotage, composé de neuf représentants issus de la Direction, dont trois directeurs de magasins.

Cet organe a pour rôle d'impulser la politique diversité de l'entreprise. A ce titre, le Comité de pilotage se réunira deux fois par an.

Afin de mener à bien sa mission, il lui sera transmis le compte rendu de la commission de suivi au comité de pilotage.

#### **3.2.2. Suivi des actions menées dans le cadre de la politique diversité**

Un Pilote référent sera désigné au niveau national afin de coordonner et superviser l'application des mesures prises dans le cadre du présent accord.

#### **3.2.3. La Commission égalité des chances**

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation desdits accords.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs précédemment énoncés et sera force de proposition en matière de diversité.

Par ailleurs, les parties signataires prévoient la mise en place, au cours de la dernière année d'application du présent accord, d'un audit qui sera confié à un organisme extérieur et spécialisé dans le domaine, afin de dresser le bilan objectif des actions menées dans le cadre de la politique diversité au sein de l'entreprise, à tous les niveaux.

ARC

RF  
11

#### **TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES**

##### **Chapitre 4.1 : durée**

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1er juillet 2008 et prendra fin le 30 juin 2011.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et de juger de l'opportunité de sa révision.

##### **Chapitre 4.2 : révision**

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

##### **Chapitre 4.3 : adhésion**

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

##### **Chapitre 4.4 : dénonciation**

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

##### **Chapitre 4.5 : information des instances représentatives du personnel**

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord fera l'objet d'une information auprès des comités centraux d'établissements après sa signature.

ME

RF  
12

**Chapitre 4.6 : publicité**

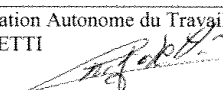
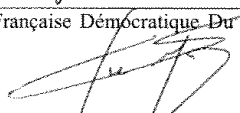

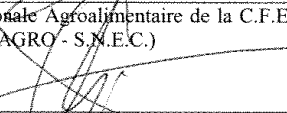
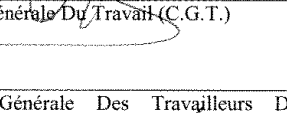

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société Carrefour Hypermarchés Hypermarchés S.A.S en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry et en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne.

Fait à Evry, le lundi 23 juin 2008

Pour la Direction,  
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Fédération Commerce Services et Force de Vente (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire de la C.F.E.- C.G.C. (C.F.E. - C.G.C. AGRO - S.N.E.C.) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ	



## **EGALITE PROFESSIONNELLE**

Accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 17 novembre 2008 à durée déterminée applicable du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2011.

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
HOMMES-FEMMES**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

ET



*D'une part,*

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (CFE-CGC-AGRO-SNEC)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

▪ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



*D'autre part,*

Suite aux réunions paritaires des 27 juin, 9 septembre et 13 octobre 2008, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## PREAMBULE

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L.1142-1, L.1144-3, L.3221-2 et L.6112-1 du nouveau Code du travail).

Nonobstant la féminisation de la population active<sup>1</sup> et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités significatives persistent en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes<sup>2</sup>.

Les parties signataires ont donc décidé d'agir sur l'ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement encore constatées.

Le présent accord sur l'égalité professionnelle vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers des thèmes suivants :

- Agir sur les éléments qui concourent aux inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes
- L'accès à l'emploi et la formation
- L'évolution professionnelle

<sup>1</sup> En 2002, les femmes représentaient 46 % de la population active.

<sup>2</sup> L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 18,9% dans le secteur privé pour les salariés à temps complet, tous les niveaux de hiérarchie confondus (enquête INSEE-DADS 2004 et DARES - PIPS juin 2006). Une étude incluant les salariés à temps partiel chiffre l'écart à 27 % en 2000 (Meurs et Ponthieux, 2004). Cet écart est plus marqué pour les cadres et les ouvriers (respectivement -23,1% et -16,9 %). En revanche, l'écart se réduit concernant la catégorie employés, où les femmes sont particulièrement présentes. (DARES, premières informations, n°27.2, juillet 2008)

AHC

B

S

2

AF

VE

- L'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes
- L'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet
- La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Sensibiliser et communiquer sur nos engagements

Par ailleurs, conscients que les préjugés d'ordre comportemental et les stéréotypes concernant l'image des femmes perdurent en dépit de la législation existante et constituent un frein important à leur évolution professionnelle, les parties signataires souhaitent accompagner leur politique d'actions de sensibilisation afin de faire évoluer durablement les mentalités sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée de 3 ans.

### **TITRE 1 : AGIR SUR LES ELEMENTS QUI CONCOURENT AUX INEGALITES PROFESSIONNELLES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Face au constat de la progression du taux de féminisation de la population active au sein de ses établissements, Carrefour Hypermarchés, désireux d'être précurseur en la matière a, dès 1999, négocié avec les organisations syndicales des dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes relatives au temps partiel et aux absences parentales, insérées aux titres 9 et 15 de la Convention collective d'entreprise Carrefour.

En 2004, l'Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a traduit l'adhésion des partenaires sociaux à s'engager en faveur d'une politique sociale visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Au vu du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, le groupe Carrefour a décidé de renforcer son engagement en la matière en signant, en avril 2008, la Charte sur la parentalité, annexée au présent Accord.

Enfin, la signature, le 23 juin 2008 de l'Accord cadre sur l'égalité des chances a formalisé la volonté de Carrefour Hypermarchés de s'investir dans une politique sociale de lutte globale contre toute forme de discrimination.

La négociation d'un Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'inscrit dans la lignée de l'accord cadre et doit aboutir à l'engagement d'actions concrètes dont la mise en oeuvre est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous, la dimension « égalité professionnelle » devant être désormais prise en compte dans toutes les réflexions et analyses menées tant sur le plan local que national en matière de politique sociale.

ARC

B S 3 AF

## TITRE 2 : ACCES A L'EMPLOI ET LA FORMATION

L'analyse du rapport annuel sur l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise au 31 décembre 2007 fait ressortir que les femmes représentent 58% de l'effectif total contre 42% pour les hommes.

Une analyse plus fine du rapport fait ressortir une répartition différente selon les catégories employés, agents de maîtrise ou cadres :

- Pour la catégorie employés, les femmes sont au nombre de 41 142 soit 62 % de l'effectif total hors alternance tandis que les hommes sont au nombre de 25 561 soit 38 %
- Pour la catégorie agents de maîtrise, les femmes sont au nombre de 186 soit 62 % de l'effectif total hors alternance tandis que les hommes sont au nombre de 115 soit 38 %
- Pour la catégorie cadres, les femmes sont au nombre de 1946 soit 25 % de l'effectif total hors alternance tandis que les hommes sont au nombre de 5760 soit 75 %

Pour favoriser la mixité au sein des différentes catégories, les parties signataires souhaitent agir dès le stade du recrutement.

### Chapitre 1 : l'accès à l'emploi

#### A / Un processus de recrutement neutre et égalitaire

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes.

Ainsi quelque soit le type de poste proposé, Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

#### B / Mixité des recrutements des personnels employés

Pour rétablir la mixité dans les catégories d'emplois traditionnellement masculin ou féminin, Carrefour Hypermarchés incitera les directions d'établissements à veiller :

- lors du recrutement interne ou externe, à se rapprocher d'une répartition homme/femme reflétant le plus possible, à compétence, expérience et profil équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues ou celle des diplômés des filières concernées.
- à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement ou typiquement masculins ou féminins ;

AAC

En application de l'Accord cadre signé le 7 janvier 2005 et renouvelé le 29 janvier 2008 avec la direction de l'ANPE, l'entreprise incitera les magasins à se rapprocher des agences pour l'emploi afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de cet objectif.

A ce titre, chaque fois que cela sera possible et compte tenu de la parfaite neutralité de cette méthode, le « recrutement par simulation » sera privilégié pour le recrutement des employés.

Par ailleurs, dans le cadre des partenariats avec les C.F.A. des métiers de bouche à vocation majoritairement masculine, Carrefour Hypermarchés contribuera à favoriser la mixité au stade de la sélection des curriculum vitae.

### **C / Féminisation des recrutements cadres**

L'écart perdure encore entre le taux d'hommes et de femmes occupant des emplois dans l'encadrement, soit 50% au 31 décembre 2007.

Conscient des efforts à mettre en œuvre pour améliorer cette situation, Carrefour Hypermarchés s'engage à favoriser l'accès des femmes aux postes de management et à rééquilibrer les taux de promotion afin de garantir la mixité l'objectif étant de parvenir à un taux de féminisation d'environ 30 % au sein de cette catégorie au terme du présent Accord.

### **Chapitre 2 : l'accès à la formation**

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, l'entreprise veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient plus un obstacle à cet accès.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à :

- organiser des formations en magasins ;
  - privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales ;
  - communiquer par écrit au salarié, au moins 21 jours avant le début de la session et sous réserve d'un nombre suffisant de participants, les dates de formation à laquelle il devra participer ;
  - mettre en place et pouvoir accéder à la formation à distance « e-learning », en veillant à :
    - aménager un local, dans les établissements, spécialement dédié à la formation, équipé du matériel nécessaire ;
    - garantir au salarié des plages horaires réservées à l'accomplissement de sa formation.
  - mettre en place une prime de 20 euros par enfant + 10 euros par enfant supplémentaire au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant en cas d'absence du parent en raison de sa présence à une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.
- Le paiement de cette prime devra être demandé par formulaire auprès de la hiérarchie en précisant la nature des frais engagés et sera subordonné à la présentation du justificatif correspondant.

AHC

B S 5 RF

### TITRE 3 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Elle doit donc être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salariés.

#### Chapitre 1 : la gestion des carrières des cadres

##### A/ Garantir l'évolution professionnelle

En mettant en place la charte de la gestion de carrière, Carrefour Hypermarchés s'est engagé à suivre et accompagner le parcours professionnel de ses collaborateurs.

Il s'agit d'un système d'accompagnement personnalisé et optimisé, visant à faciliter l'évolution interne, professionnelle ou géographique.

Cette charte concerne tous les cadres de l'entreprise sans distinction de sexe :

- elle est équitable car elle s'applique à tous ;
- elle détermine le calendrier annuel de gestion de carrière en permettant aux collaborateurs de positionner leur projet dans le temps ;
- au travers des entretiens individuels puis des comités de carrière, elle permet de détecter des potentiels et d'identifier les employés et cadres évolutifs ;
- elle détermine les règles de progression des parcours de carrière ;
- elle fixe les règles d'évolution de rémunération dans le cadre de la promotion ;
- elle rappelle les valeurs fondatrices de l'entreprise ;
- elle encadre la mobilité géographique en fixant les règles suivant les souhaits d'évolution de chacun.

Avec cet outil, Carrefour réaffirme sa démarche égalitaire, en facilitant l'évolution professionnelle de chacun, homme et femme.

##### B/ Garantir l'accompagnement à la mobilité géographique

La mobilité géographique étant un élément essentiel de l'évolution professionnelle des cadres, Carrefour Hypermarchés a intégré dans sa Charte de gestion de carrière, des mesures destinées à faciliter et accompagner cette mobilité.

Ces dispositions ont été regroupées dans « le guide de la mobilité » qui fixe, pour tous les cadres de l'entreprise, sans distinction de sexe, les règles concernant :

- les démarches administratives liées à la mobilité ;
- les prises en charge financières : prime de mobilité, frais déductibles et non déductibles ;
- la recherche de logement ;
- les démarches liées au déménagement ;
- la recherche de travail pour le conjoint.

NR.C.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, the number '6', and the initials 'AF'.

**C/ Garantir un niveau de rémunération équivalent**

L'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Comme actuellement, l'entreprise conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, elle s'assurera que les écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'événements ou de circonstances personnels.

A cet égard, les parties signataires rappellent que le congé maternité, paternité et adoption doit être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariées.

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

**Chapitre 2 : la gestion des carrières employés**

**A/ Garantir l'évolution professionnelle**

La gestion de carrière est depuis toujours un axe stratégique fort de l'entreprise Carrefour Hypermarchés. Dans les hypermarchés, 75 % des nouveaux cadres sont issus de la promotion interne.

Pour dynamiser ce mouvement indispensable à la performance, chaque employé bénéficie d'un « Suivi Individuel de Progrès et de Professionnalisation » selon un calendrier bien défini.

Ce système concerne tous les salariés de la catégorie « employé », sans distinction de sexe. Il contribue à l'amélioration de la mixité professionnelle, notamment par le processus de détection des potentiels, basé exclusivement sur les compétences de chacun.

**B/ Garantir l'égalité salariale « temps complet / temps partiel » :**

Comme le souligne le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), dans son rapport de synthèse périodique portant sur les évolutions constatées dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « *le temps de travail, et surtout le temps partiel, plus fréquent chez les femmes, explique l'écart existant entre les salaires féminins et masculins* ».

Dans certains métiers ou fonctions, la réduction des écarts salariaux peut passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel subi.

ARC







Afin de faciliter l'accès au temps complet, le titre 9 de l'accord d'entreprises Carrefour est modifié comme suit :

*« Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.*

*Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.*

*La modification de leur contrat deviendra effective à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la fin de ce préavis.*

*Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.*

*Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et sous réserve d'un préavis d'un mois minimum, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet.*

*La modification de leur contrat deviendra effective à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la fin de ce préavis.*

*Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet ».*

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, un affichage accessible à tous sera réalisé dans les magasins afin de permettre aux salariés intéressés d'être informés des postes proposés.

### **1. Revalorisation de la base minimum**

Les salariés travaillant à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en terme de carrière, de rémunération et de formation par rapport aux salariés à temps complet.

Ainsi, dans le cadre des accords d'entreprises Carrefour, la Direction et les partenaires sociaux ont engagé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiel.

A l'occasion de l'analyse du rapport annuel 2007 relatif à l'égalité hommes femmes et au cours de la commission nationale du 8 novembre 2007, la Direction a rappelé les efforts consentis dans ces domaines : en accord avec les partenaires sociaux, la base minimum temps partiel est passée de 29 heures à 30 heures de travail effectif soit 31 heures 50 centièmes forfait pause inclus, pour les salariés qui appliquent le système de modulation.

Dans le même esprit, les salariés à temps partiels perçoivent les mêmes primes que les salariés à temps complet, calculées au prorata de leur temps de présence et selon les dispositions de l'accord d'entreprise Carrefour et des avenants afférents.

ARC

B S E RF  
8

## **2. La polyvalence**

L'objectif recherché par la Direction et les partenaires sociaux est de mettre en œuvre des mesures pour lutter contre la précarité.

Dans ce cadre, Carrefour Hypermarchés a mis en place, en 2008, une organisation de travail innovante pour les salariés à temps partiels du secteur caisse : la polyvalence.

Ce système qui s'adresse aux assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse est basé sur le volontariat et procure un complément de rémunération aux salariés à temps partiel. En adhérant à ce système, la base contractuelle de ces salariés passe de 30 à 35 heures.

De plus, la polyvalence élargit le domaine d'activité des assistantes de caisse aux autres métiers des magasins, ce qui permettra de favoriser leur mobilité et de développer leurs compétences.

## **3. Neutralité de la période de congé maternité, paternité et adoption**

Carrefour Hypermarchés s'engage à garantir à ses salariés de retour de congé maternité ou paternité ou adoption, que cette période sera sans incidence sur leur rémunération.

Ainsi, si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé maternité ou paternité ou adoption, le salarié aura droit, à son retour, à une revalorisation annuelle de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations accordées durant son absence aux salariés de même niveau.

## **Chapitre 3 : l'entretien de seconde partie de carrière**

Pour les salariées qui en feront la demande, Carrefour Hypermarchés organisera un entretien de seconde partie de carrière au cours duquel seront recueillis et étudiés leurs éventuels souhaits de formation en vue d'une nouvelle orientation professionnelle.

## **TITRE 4 : CONCILIER LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE**

En 2008, le groupe Carrefour a signé la Charte de la parentalité. L'objectif est de concilier plus facilement la vie privée et la vie professionnelle.

Aux termes du présent accord, Carrefour Hypermarchés s'engage à ce que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou au congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

ARC

Handwritten signature and initials, including 'E' and 'RF'.

### Chapitre 1 : les congés liés à la parentalité

Carrefour Hypermarchés proposera à tout salarié qui le souhaite, d'être reçu en entretien, par son supérieur hiérarchique avant son départ en congé maternité ou parental. Lors de cet entretien, il pourra être accompagné d'un représentant du personnel

Cet entretien se tiendra, à une date choisie par la salariée en fonction de ses disponibilités et celles de son supérieur hiérarchique, après l'annonce de sa grossesse et avant son départ en congé maternité.

Il permettra d'évoquer les possibilités de bénéficier d'un aménagement du poste de travail jusqu'au départ en congé de maternité et les perspectives professionnelles au retour de ce congé.

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, le salarié en congé de maternité ou parental restera destinataire des informations d'ordre général ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son activité professionnelle.

Au moins un mois avant son retour de congé de maternité ou parental, le salarié sera reçu à sa demande et sur convocation de l'employeur, par la direction de l'établissement.

Cet entretien, organisé dans les dix jours suivant cette prise de contact, aura pour objet d'examiner les conditions de retour.

Au cours de cet entretien, les parties examineront :

- les possibilités de retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent ;
- la mise en place d'éventuelles actions de formation dans le cadre d'une mise à niveau ou d'une évolution professionnelle.

Dans le cadre d'un congé parental supérieur à un an, il sera proposé au salarié de mettre à profit ses heures de DIF pour suivre une formation de remise à niveau ou d'adaptation aux évolutions technologiques.

Si le salarié utilise son DIF à hauteur de 50% des heures acquises, son compteur sera abondé de 7 heures par la direction de l'entreprise.

### Chapitre 2 : la période de maternité

Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont déjà négocié des mesures spécifiques en vue d'améliorer le statut des salariées en situation de grossesse.

acc

B S RE  
10 RF

La convention collective Carrefour, prévoit, d'une part, au titre 23 :

*« Toute salariée dont l'état de grossesse est justifié d'un certificat médical peut, à partir du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération et, au choix de la salariée, sous la forme, soit d'une prise de travail retardée soit d'une cessation de travail anticipée.*

*Sur production d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures.*

*Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20 heures jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. »*

### **Chapitre 3 : congés payés et contraintes familiales**

Afin de contribuer à une vie familiale harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé. Notamment, Carrefour Hypermarchés s'engage à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

De plus, les salariés des magasins autres que saisonniers ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils le désirent, de trois semaines de congés payés consécutives pendant la période des vacances scolaires d'été.

### **Chapitre 4 : les mesures et les services d'aides à la gestion de la parentalité**

La parentalité entraîne des contraintes qui sont parfois difficilement conciliables avec celles de la vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent à ce titre, les dispositions des articles 15 et 21 de la convention collective relatives aux absences pour enfants malades ou absences autorisées pour circonstances de famille.

#### **1. L'organisation du contrat de travail :**

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, Carrefour Hypermarchés s'engage à :

- privilégier, quand cela sera possible, les vidéo-conférences ;
- organiser des réunions pendant les heures de travail ;
- mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire : à ce titre, les salariés auront le droit de décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service ou du rayon concerné pourra être modifiée en conséquence.

AHC

B  RE  
11 RF

## 2. Les services d'aides à la gestion de la parentalité

### 2.1 Projet de crèche d'entreprise

Dans le cadre des initiatives concernant le développement des services de proximité, Carrefour Hypermarchés soutient un projet de crèche sur le magasin d'Antibes.

La Direction s'engage à informer l'ensemble des membres de la Commission Egalité des Chances de l'évolution et de l'aboutissement du dossier.

### 2.2 Projet garde d'enfant ponctuelle

La direction s'engage à initier une recherche pour mettre à disposition des salariés ou une catégorie de salariés, un service de mise en relation avec des nourrices agréées, susceptibles d'être sollicitées ponctuellement. La commission Egalité des chances sera tenue informée de ce projet.

## **TITRE 5: SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR NOS ENGAGEMENTS**

Partant du constat que les écarts de rémunération et les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes persistent en dépit de nombreux textes visant à réduire les discriminations, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont compris que la réussite des actions définies dans le cadre du présent accord passe avant tout par une évolution durable des mentalités.

En effet, les inégalités constatées sont souvent la conséquence des représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Il est donc nécessaire de communiquer sur les actions menées dans le cadre du présent Accord et de sensibiliser les salariés et les managers mais également les personnes chargées du recrutement sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans un premier temps et à la demande des partenaires sociaux, il est convenu de diffuser la charte gestion de carrières et de communiquer auprès des directeurs de magasins, des managers de rayons et des responsables ressources humaines sur les moyens prévus par cette charte en faveur de l'évolution professionnelle.

## **TITRE 6 : SUIVI DE L'ACCORD**

### Chapitre 1 : Commission Nationale de l'Egalité

Il est rappelé que la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de cet accord s'appuie sur les travaux et réflexion de la Commission nationale, laquelle se substitue aux commissions égalité professionnelle hommes femmes constituées dans le cadre des comités centraux d'entreprise des différentes sociétés d'hypermarchés.

ARC

§  
12  
RF

### **Chapitre 2 : Commission de suivi Egalité des chances**

Les parties signataires rappellent qu'une Commission égalité des chances a été instituée aux termes de l'Accord cadre, dont le rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation desdits accords.

Dans ce cadre, cette Commission suivra les indicateurs énoncés ci-après et sera force de propositions en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### **Chapitre 3 : Indicateurs de suivi**

Les parties signataires souhaitent inscrire leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle, dans le cadre d'un suivi d'indicateurs conjointement définis pour chacun des domaines d'action abordés.

#### **S'agissant du recrutement, seront analysés :**

Le taux d'embauche par sexe :

- en CDD et CDI
- en temps complet et temps partiel
- par niveau hiérarchique
- par métier

Le taux de transformation de contrats à temps partiel en contrats à temps complet :

- par sexe
- par niveau hiérarchique
- par métier

Outre l'analyse de ces indicateurs, Carrefour Hypermarchés s'engage à comparer ces données avec le taux de féminisation des candidatures pour chaque filière au plan national.



#### **S'agissant de la gestion des carrières :**

Les parties entendent suivre les actions permettant de promouvoir et d'améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la mobilité interne et l'évolution de carrière.

Seront analysés pour chacun des métiers les indicateurs suivants :

- la répartition selon la catégorie socio professionnelle
- la répartition selon l'âge
- la répartition de la durée et de l'organisation du travail
- la répartition des congés (maternité, parental, paternité, sans solde, sabbatique, et pour création d'entreprise)
- la répartition des promotions, par catégorie et par sexe et, à ce titre, le taux d'accession par sexe aux niveaux 8 et plus et hors classification par rapport à la proportion des hommes et de femmes dans ces niveaux de classification

REC.

   
13

- la répartition des rémunérations par catégorie et par sexe et les évolutions moyennes hommes/femmes, ainsi que la rémunération à l'embauche
- la répartition dans l'accès à la formation et dans la durée des sessions de formation, par catégorie et par sexe
- la répartition des départs par catégorie et par sexe
- Ces indicateurs seront communiqués pour chaque magasin au CE concerné, une fois par an.

## **TITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Chapitre 1 : Date d'entrée en application et durée**

Le présent accord est conclu pour la durée de trois exercices annuels. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Au terme de chaque exercice ou en cas de contestation sérieuse, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et juger de l'opportunité de sa révision.

### **Chapitre 2 : Révision**

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

### **Chapitre 3 : Adhésion**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

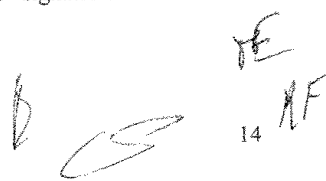
Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

### **Chapitre 4 : Dénonciation**

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

ARC

Handwritten signatures and initials, including a large signature, the number '14', and the initials 'AF'.

**Chapitre 5 : Information des instances représentatives du personnel**

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord fera l'objet d'une information auprès des comités centraux d'établissements, des comités d'établissements et des CHSCT après sa signature.

**Chapitre 6 : Dépôt et publicité**

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le 17 novembre 2008 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de l'accord collectif d'entreprises CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, ainsi qu'au comité central d'entreprise. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Evry, le 17 novembre 2008

Pour la Direction,  
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (CFE-CGC AGRO-SNEC) Gérard BASNIER
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'Agriculture, De L'Alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) Michel ENGUELZ



**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**EMPLOYES 2010**

Extrait de l'accord d'entreprises du 7 mai 2010

- Evolupro
- Accompagnement des reclassements GPEC
- Mise en place d'une réunion de négociation relative aux congés

- **Evolupro**

Article 3.1 : EVOLUPRO

Considérant la diversité culturelle et ethnique de son personnel comme une richesse, Carrefour s'est engagé à lutter efficacement contre toutes les formes d'inégalités et d'intolérance à toutes les étapes du parcours professionnel des collaborateurs de l'entreprise.

Cet engagement s'est notamment concrétisé par la signature de la Charte de la Diversité (2004) et la conclusion d'un Accord sur l'égalité des chances (2008).

Dans ce cadre, un test a été mené en 2008. L'objectif de cette démarche a consisté à rendre les collaborateurs plus autonomes dans des situations de vie courante et de vie professionnelle et mieux intégrés dans la société par le biais d'une formation destinée à améliorer la maîtrise de langue française de membres de son personnel et donc son professionnalisme.

Il a été décidé de déployer cette démarche sur 20 magasins supplémentaires à partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2010. Le dispositif continuera à s'appliquer aux 25 magasins déjà déployés.

Cette formation sera ouverte aux salariés volontaires.

Les modalités de mise en œuvre seront identiques à celles proposées sur les 20 magasins déployés au cours de l'année 2009.

Ainsi, la formation d'une durée de 182 heures se déroulera sous la forme d'une journée de formation par semaine réparties entre septembre ou octobre 2010 à juin 2011. RF

La formation se déroulera pendant le temps de travail. Les frais de déplacement seront pris en charge par la Direction.

- **Accompagnement des reclassements GPEC**

Article 3.2 : Accompagnement des reclassements GPEC

Un guide d'information sur les mesures d'accompagnement de la GPEC sera distribué à chaque salarié concerné par une mesure de reclassement, avant le 30 juin 2010. Ce livret sera présenté aux partenaires sociaux, avant diffusion aux salariés, dans le cadre de la commission Nationale Emploi.

Chaque salarié concerné par un reclassement lié à la GPEC bénéficiera au moins d'une proposition de reclassement. Ainsi, il se verra proposer en priorité les emplois vacants ou créés, les possibilités de contrat à temps complet ou à durée indéterminée notamment via la bourse de l'emploi.

- **Mise en place d'une réunion de négociation relative aux congés**

Article 5.2 : Mise en place d'une réunion de négociation relative aux congés

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2010 afin de négocier l'opportunité de modifier les périodes de prise de congés afin de ramener ces derniers sur une période annuelle du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

La 1<sup>ère</sup> réunion de négociation se déroulera au cours de la 1<sup>ère</sup> quinzaine de mai 2010.

La date d'application de cet accord est prévue pour l'année 2011.

---

## TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

---

ARTICLE 9-1 DROIT SYNDICAL.....	247
<i>9-1.1 CHAMP D'APPLICATION.....</i>	<i>247</i>
<i>9-1.2 DELEGUE NATIONAL HYPERMARCHES.....</i>	<i>247</i>
<i>9-1.2.1 CONDITIONS DE DESIGNATION.....</i>	<i>247</i>
<i>9-1.2.2 CREDIT D'HEURES.....</i>	<i>247</i>
<i>9-1.2.3 DISPENSE TOTALE DE PRESENCE.....</i>	<i>247</i>
<i>9-1.2.4 FRAIS DE DEPLACEMENT.....</i>	<i>248</i>
<i>9-1.2.5 COMMUNICATION.....</i>	<i>248</i>
<i>9-1.3 LE DELEGUE NATIONAL ADJOINT.....</i>	<i>248</i>
<i>9-1.4 REUNIONS PARITAIRES.....</i>	<i>249</i>
<i>9-1.4.1 REUNIONS PARITAIRES ANNUELLES.....</i>	<i>249</i>
<i>9-1.5 MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....</i>	<i>251</i>
<i>9-1.5.1 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET DE SEJOUR.....</i>	<i>251</i>
<i>9-1.5.2 AVANCE PERMANENTE SUR FRAIS.....</i>	<i>251</i>
<i>9-1.5.3 TEMPS DE DEPLACEMENT.....</i>	<i>252</i>
<i>9-1.5.4 TEMPS DE REUNION.....</i>	<i>253</i>
<i>9-1.6 MOYENS MATERIELS.....</i>	<i>253</i>
<i>9-1.6.1 ORGANISATIONS SYNDICALES.....</i>	<i>253</i>
<i>9-1.6.2 SECRETAIRE DU CCE.....</i>	<i>253</i>
<i>9-1.7 MOYENS FINANCIERS.....</i>	<i>253</i>
<i>9-1.7.1 MONTANT.....</i>	<i>254</i>
<i>9-1.7.2 UTILISATION.....</i>	<i>254</i>
<i>9-1.8 FONCTIONNEMENT DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISES.....</i>	<i>254</i>
<i>9-1.8.1 REUNIONS ORDINAIRES.....</i>	<i>254</i>
<i>9-1.8.2 REUNIONS EXTRAORDINAIRES.....</i>	<i>255</i>
<i>9-1.8.3 COMMISSIONS OBLIGATOIRES.....</i>	<i>255</i>
<i>9-1.8.4 COMMISSIONS FACULTATIVES.....</i>	<i>255</i>

<i>9-1.8.5 CREDIT D'HEURES DE DELEGATION DU SECRETAIRE DU CCE</i> .....	255
<i>9-1.9 COMMISSIONS</i> .....	256
<i>9-1.9.1 DISPOSITIONS COMMUNES</i> .....	256
<i>9-1.9.2 COMMISSION NATIONALE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »</i> .....	256
<i>9-1.9.3 COMMISSION NATIONALE « EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/ FEMMES »</i> .....	256
<i>9-1.9.4 COMMISSION NATIONALE « EMPLOI »</i> .....	257
<i>9-1.9.5 COMMISSION NATIONALE « FORMATION »</i> .....	257
<i>9-1.9.6 COMMISSION « SOLIDARITE »</i> .....	257
<i>9-1.9.7 COMMISSION NATIONALE « MISSION HANDICAP »</i> .....	258
<i>9-1.9.8 COMMISSION PREVOYANCE</i> .....	258
<i>9-1.9.9 COMMISSION « EGALITE DES CHANCES »</i> .....	258
<i>9-1.9.10 COMMISSION « VENDEURS PRODUITS ET SERVICES »</i> .....	259
<i>9-1.10 EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES ELUS OU MANDATES</i> .....	259
ARTICLE 9-2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL .....	259
ARTICLE 9-3 FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ETABLISSEMENT .....	259

---

## TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

---

### **ARTICLE 9-1 Droit syndical**

#### **9-1.1 Champ d'application**

Relèvent du champ d'application du présent Titre 9 les sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR Hypermarchés SAS; SOGARA France ; CARCOOP France; GML France; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; Société Nouvelle Sogara ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; CONTINENT 2001 ; Société Riomoise de distribution, HYPARLO

Les dispositions du présent Titre 9 sont applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats nationaux, syndical ou électif, ou participant à une instance représentative ou à une réunion au niveau national.

#### **9-1.2 Délégué National Hypermarchés**

##### **9-1.2.1 Conditions de désignation**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR peut désigner un Délégué National Hypermarchés en sus des Délégués syndicaux centraux.

Les Délégués Nationaux Hypermarchés ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent Titre 9 et de négocier et signer des accords applicables à ce groupe de sociétés.

Il est rappelé que les Délégués Nationaux Hypermarchés bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux et peuvent accéder à l'ensemble des établissements de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

##### **9-1.2.2 Crédit d'heures**

Les Délégués Nationaux Hypermarchés bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 45 heures.

##### **9-1.2.3 Dispense totale de présence**

A titre exceptionnel, et pour les Délégués Nationaux Hypermarchés qui en feraient la demande, il peut être, par avenant au contrat de travail, organisé une dispense totale de présence dans l'emploi.

Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient le Délégué National Hypermarchés adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Relations Sociales.

Les Délégués choisissant ce dispositif percevront la rémunération attachée à leur contrat de travail.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre au Délégué National Hypermarchés, qui en fait la demande, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- sa mission de Délégué National Hypermarchés,

- les missions relatives à tout autre mandat dont le Délégué National Hypermarchés serait titulaire au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Ainsi, le contingent mensuel d'heures payées, résultant de missions ou mandats désignatifs ou représentatifs, est compris dans la rémunération perçue par le Délégué National Hypermarchés sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

Le système de dispense totale de présence dans l'emploi ne saurait avoir pour effet de restreindre pour le Délégué l'accès à l'établissement auquel il est attaché.

Le Délégué National Hypermarchés peut renoncer à tout moment au bénéfice de cette disposition.

Il en informe alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Relations sociales, ainsi que l'organisation syndicale qu'il représente.

Dans ce cas, il revient de plein droit au dispositif prévu 9-1.2 du présent Titre 9.

#### **9-1.2.4 Frais de déplacement**

Les frais de déplacement du Délégué National Hypermarchés devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement) par son établissement d'origine, seront payés par ce dernier et refacturés à la Direction des Relations Sociales, conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du présent Titre 9.

#### **9-1.2.5 Communication**

Les Délégués Nationaux Hypermarchés seront destinataires de l'ensemble des ordres du jour, procès-verbaux ou comptes-rendus des réunions paritaires, commissions obligatoires, CCE, négociations.

### **9-1.3 Le délégué national adjoint**

Compte tenu de la volumétrie du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9, la direction de Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adjoindre au Délégué National Hypermarchés, un Délégué National Adjoint.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du périmètre de sociétés entrant dans le champ d'application présent Titre 9 peut désigner un Délégué National Adjoint en sus des Délégués Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Nationaux Adjoints pourront représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application présent Titre 9, ou négocier des accords applicables à ce groupe de sociétés, mais la signature de ces accords restera la prérogative des seuls Délégués Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Nationaux Adjoints bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 35 heures.

Il est rappelé que les Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoints bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux.

Ce contingent mensuel d'heures payées, est compris dans la rémunération perçue par le Délégué National Hypermarché Adjoint sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.



## **9-1.4 Réunions paritaires**

Le présent 9-1.4 définit les règles d'organisation liées aux négociations annuelles obligatoires.

### **9-1.4.1 Réunions paritaires annuelles**

Le présent 9-1.4.1 concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application du « présent Titre 9 ».

#### **9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire**

Les parties signataires conviennent de se rapprocher une fois par an, en vue d'examiner le niveau de rémunération ainsi que les dispositions propres aux accords collectifs en vigueur dans les sociétés concernées et, éventuellement, de conclure un accord.

Cette rencontre aura lieu à l'initiative de la Direction des Relations Sociales au cours du premier trimestre de l'année et s'organisera autour de trois réunions.

Dans le cadre de cette réunion, il est convenu que la 1<sup>ère</sup> réunion sera consacrée à la présentation des données économiques et à la fixation du calendrier de négociation.

Lors des deux premières réunions, chaque délégation syndicale comprendra un maximum de quatre membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral.

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral.

Pour chacune des réunions, la délégation ne pourra comporter plus d'un membre par établissement.

La liste des participants invités devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la Direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport et de séjour des délégués seront indemnisés conformément aux dispositions du 9-1.5 du Titre 9.

A l'exception du Secrétaire fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à un établissement d'une société entrant dans le champ d'application du présent du Titre 9.

Les absences nécessitées par l'assistance à la réunion paritaire dans les limites fixées ci-dessus seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

#### **9-1.4.1.2 Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.**

En vue de faciliter, à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives intéressées, la préparation de la réunion paritaire annuelle, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent Titre 9 acceptent de prendre en charge, dans les conditions ci-après définies, les frais de transport et de séjour des délégués amenés à participer à une réunion préparatoire préalable de trois journées consécutives maximum tenue à la diligence de chacune des Organisations syndicales.

La réunion préparatoire préalable à la réunion paritaire pourra se tenir à une date fixée par l'Organisation syndicale à l'exclusion des samedis et veilles de jours fériés. La date retenue devra être

communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport des délégués seront indemnisés conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9, à raison d'un délégué par établissement où l'Organisation syndicale est représentée par un délégué syndical.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés par la Direction du magasin à l'Organisation syndicale à laquelle est rattaché le délégué sur présentation d'une facture émanant de cette Organisation syndicale dans la limite de 110 euros par journée et par participant (Délégué Syndical, Délégué Syndical Central, Délégué National Hypermarchés et Délégué National Hypermarché Adjoint exclusivement).

Sur présentation du justificatif, le directeur de magasin doit procéder au remboursement dans les 30 jours.

A titre exceptionnel et en absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut être mandaté pour participer à cette réunion, dans les mêmes conditions de prise en charge que le délégué syndical.

Les deux premières journées d'absence nécessitées par l'assistance à la réunion préparatoire préalable, dans la limite d'un participant par établissement (hors Délégué Syndical Central) et par Organisation syndicale représentée, seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9. Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, le calcul sera fait conformément aux dispositions de 2-5.5 du Titre 2 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

La participation à une éventuelle troisième journée n'entraîne pas le maintien du salaire correspondant par l'entreprise. Le salarié peut le cas échéant utiliser ses heures de délégation.

#### 9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire

En vue de permettre aux organisations syndicales représentatives intéressées d'apporter à leurs délégués syndicaux des explications techniques et de déterminer une position à la suite des propositions définitives de la Direction, il est convenu ce qui suit :

L'organisation syndicale réunit, pendant une journée, à son initiative, ses Délégués Syndicaux d'établissement, ses Délégués Syndicaux Centraux, le Délégué National Hypermarchés et le Délégué National Hypermarché Adjoint. En absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut le remplacer pour participer à cette réunion.

Chaque participant devra informer la Direction de son établissement au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et le déjeuner sur la base de la note de service Carrefour en vigueur. La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

## **9-1.5 Moyens mis à la disposition des organisations syndicales**

Ces dispositions ont pour objet de favoriser l'exercice de leur mandat par les représentants désignés ou élus.

### **9-1.5.1 Remboursement des frais de transport et de séjour**

Le remboursement des frais de transport et de séjour des membres de la délégation syndicale se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, jointe en annexe et sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise.

Pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller le remboursement des frais d'avion en classe économique pourra intervenir sur justificatif. Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées et payées par la Direction du magasin.

Lorsque, au regard des horaires de la réunion, le repas est nécessaire, celui-ci sera organisé par la direction qui en assumera les frais et en informera les délégations syndicales.

Dans cette hypothèse, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

### **9-1.5.2 Avance permanente sur frais**

Principe : Il peut être attribué une avance permanente sur frais pour les élus ou représentants syndicaux amenés à se déplacer régulièrement aux réunions nationales :

- Délégués Nationaux Hypermarchés
- Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoint
- Délégués syndicaux centraux
- Membre d'un Comité central d'entreprise (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical)

Le montant de cette avance varie dans les conditions suivantes :

- Délégués Nationaux Hypermarchés : 1500 Euros
- Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoint : 1 000 Euros
- Délégués syndicaux centraux : 500 Euros
- Membre d'un Comité central d'entreprise : 400 Euros

Les bénéficiaires doivent justifier de leur appartenance à l'une des catégories ci-dessus.

En cas de multi-mandats, le montant le plus avantageux est attribué.

Une fois l'avance versée, la gestion des frais de déplacement (réservations – procédure de remboursement des notes de frais,..) se fait comme précédemment indiqué.

Cette avance permanente, attribuée en une seule fois, est récupérable en cas de perte de mandat (y compris en cas de rupture du contrat de travail)

Le salarié concerné par la procédure d'attribution de l'avance permanente doit donner son accord écrit pour l'obtention de l'avance.

### **9-1.5.3 Temps de déplacement**

Les dispositions de 9-1.5.3 et 9-1.5.4 s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction Exécutive Hypermarchés France, dans le cadre de leur mission.

#### **9-1.5.3.1 Forfait de déplacement**

Le temps de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise, y compris les Délégués Nationaux Hypermarchés appartenant à ces catégories, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance aller et retour entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion est :

- supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l'aller et retour).
- supérieure à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures, couvrant l'aller et retour).

Pour tout déplacement en avion, le forfait est limité à 6 heures, comprenant l'aller et le retour.

#### **9-1.5.3.2 Modalités de rémunération du forfait**

La rémunération forfaitaire dont il est fait état aux alinéas précédents se définit comme suit : « Taux horaire forfait pause inclus auquel se rajoute le cas échéant l'indemnité compensatrice multiplié par le nombre d'heures défini ci-dessus ».

Cette indemnisation s'entend par déplacement aller retour effectif et ne donnera lieu en conséquence qu'à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement peut être, au choix du salarié :

- soit payé en forfait déplacement aux conditions définies au présent paragraphe,
- soit récupéré : lorsque le nombre d'heures atteint la base journalière du contrat de travail (base contractuelle horaire hebdomadaire divisée par cinq), les heures récupérées rentrent alors dans le décompte de l'horaire hebdomadaire (cette récupération doit être prise dans la période de référence annuelle).

#### **9-1.5.3.3 Modalités de couverture en cas de déplacement**

Dans le cadre d'un déplacement professionnel avec véhicule personnel à l'initiative de la direction ou dans le cadre de ses attributions, tout collaborateur, quelque soit son statut ou son niveau hiérarchique, bénéficie, d'une couverture « Assurance Déplacements Professionnels ».

Ainsi, avant chaque déplacement, il devra se munir de l'attestation d'assurance « Déplacements Professionnels avec véhicule personnel » et faire signer à son responsable hiérarchique « l'autorisation de déplacement professionnel avec véhicule personnel » jointe en annexe.

#### **9-1.5.4 Temps de réunion**

Le temps de réunion est décompté selon le régime forfaitaire suivant :

7 heures pour la journée, indépendamment du nombre ou de la durée des réunions.

Ces forfaits s'entendent quels que soient les éventuels temps de pause, de repas et quelle que soit la base contrat du salarié concerné.

### **9-1.6 Moyens matériels**

#### **9-1.6.1 Organisations syndicales**

Dans le cadre de son fonctionnement, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9.

se voit attribuer un budget de 2000 euros, pour une période de 4 ans qui couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

- ordinateur portable,
- imprimante jet d'encre,
- télécopieur (fax)
- scanner
- téléphone
- accès internet,
- ...

Au terme de cette période, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2012, si les organisations syndicales souhaitent renouveler ce matériel, un nouveau budget de 2000 euros leur sera alloué pour une nouvelle période de 4 ans.

Le matériel ainsi acquis, reste la propriété de l'organisation syndicale.

Les produits consommables (papier, recharges encres...) et coûts liés aux communications téléphoniques (fax, téléphone....) restent à la charge de chaque organisation syndicale.

#### **9-1.6.2 Secrétaire du CCE**

Dans le cadre du précédent accord, les secrétaires de CCE qui le souhaitent, pouvaient bénéficier d'un ordinateur portable muni d'un lecteur CD-ROM et des logiciels Word et Excel.

Les secrétaires de CCE ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de renouveler, tous les 4 ans, l'ordinateur portable que l'entreprise leur a confié. Dans ce cas, ils doivent restituer le matériel.

Chaque Secrétaire reste responsable de son matériel informatique, pendant la durée de son mandat (ce matériel suit la procédure de suivi de matériel informatique de la Direction Exécutive Hypermarchés France) ; il reste l'entière propriété de Carrefour.

En cas de perte du mandat, l'ancien Secrétaire devra restituer ce matériel à la Direction des Relations Sociales.

### **9-1.7 Moyens financiers**

Il est créé un budget par lequel l'entreprise contribue à la concertation sociale.

### **9-1.7.1 Montant**

Chaque organisation syndicale pourra bénéficier d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités d'établissements qu'elle obtient lors des élections professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le montant de cette dotation s'élève à 80 € par an et par élu titulaire des comités d'établissements.

Cette dotation est calculée en fonction du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements par organisation syndicale sur la base des effectifs constatés au 31/12 de l'année précédente.

En tout état de cause, le montant de la dotation allouée à chaque organisation syndicale ne peut être inférieur à 2000 € pour une année.

### **9-1.7.2 Utilisation**

La dotation prévue au 9-1.7.1 ci-dessus permettra notamment de privilégier le financement des actions de formation organisées soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés agréés, ainsi que les dépenses éventuelles liés aux frais de repas, de séjour et de transport des salariés bénéficiant d'une de ces actions de formation.

Chaque organisation syndicale bénéficiaire des dispositions du présent article s'engage à développer la formation économique, sociale et syndicale.

En janvier, la dotation totale telle que prévue au 9-1.7.1 ci-dessus, est versée à la Fédération nationale de l'organisation syndicale à laquelle est rattaché chaque Délégué National Hypermarchés.

La gestion de la dotation ainsi que le choix des bénéficiaires des actions de formation sont confiés à ces Fédérations nationales.

Les dispositions du présent 9-1.7 sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **9-1.8 Fonctionnement des comités centraux d'entreprises**

### **9-1.8.1 Réunions ordinaires**

Le Comité Central d'Entreprise se réunit une fois par semestre civil à la diligence de son Président.

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise peut, à la diligence de son Secrétaire tenir une réunion préparatoire.

Elle se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion ordinaire soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres élus du CCE et des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

### **9-1.8.2 Réunions extraordinaires**

Le Comité Central d'Entreprise peut se réunir en réunion extraordinaire à la diligence de son Président.

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise peut, à la diligence de son Secrétaire tenir une réunion préparatoire dans la limite de deux réunions par semestre civil.

Elle se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion extraordinaire soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

Dans ce cas, les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres élus ainsi que des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

Comme pour la réunion ordinaire, le temps passé à la réunion extraordinaire n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

### **9-1.8.3 Commissions obligatoires**

Conformément aux dispositions légales, les commissions obligatoires sont mises en place dans les Comités centraux respectifs.

Les modalités de fonctionnement des commissions mises en place par le Comité central d'entreprise sont arrêtées pour chaque commission par accord entre le Comité et son Président.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

Comme pour les réunions plénières, le temps passé en Commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

### **9-1.8.4 Commissions facultatives**

Pour les commissions préconisées par la Direction, le temps passé en commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

Dans les autres cas, les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces Commissions sont réglés sur justificatif par leur comité d'établissement sur son budget de fonctionnement.

### **9-1.8.5 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE**

Chaque secrétaire du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation équivalent à :

- 5 heures pour moins de 10 magasins représentés au CCE,
- 10 heures de 10 à 29 magasins représentés au CCE,
- 15 heures de 30 à 49 magasins représentés au CCE,

- 20 heures de 50 à 79 magasins représentés au CCE,
- 30 heures au-delà de 80 magasins représentés au CCE.

## **9-1.9 Commissions**

### **9-1.9.1 Dispositions communes**

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions de 9-1.5.1 du Titre 9.

Le temps passé en commissions n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au 9-1.5 du Titre 9.

A l'issue de chaque commission nationale à l'exception de la commission solidarité et de la commission emploi, un compte rendu et un ordre du jour seront établis par la direction des relations sociales. Toute modification dans la composition de la délégation devra être notifiée à la Direction.

### **9-1.9.2 Commission nationale « santé et sécurité au travail »**

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «santé et sécurité au travail».

La Commission Nationale « Santé et sécurité au travail » est prorogée pour une durée indéterminée.

Son rôle consiste à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypermarchés ainsi qu'à la définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cette commission n'a pas pour effet de se substituer aux prérogatives des C.H.S.C.T. de l'ensemble des établissements ou sièges.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 3 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

Ces membres bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 5 heures.

Dans le cadre du dialogue social et dans un souci de protection de ses salariés, la direction de Carrefour Hypermarchés abondera le crédit d'heures mensuel des membres élus du CHSCT de chaque établissement de 5 heures par mois.

Le directeur de chaque magasin devra, dans le cadre d'un C.H.S.C.T. faire une synthèse des points qui ont été abordés lors de la Commission Nationale « Santé et sécurité au travail ».

### **9-1.9.3 Commission nationale « égalité professionnelle hommes/ femmes »**

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «égalité professionnelle hommes - femmes».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent Titre 9, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011 au terme de l'accord d'entreprise sur l'Egalité Professionnelle Hommes – Femmes du 17 novembre 2008.

La Commission Nationale « Egalité Hommes/Femmes » se substitue aux Commissions « Egalité professionnelle Hommes/Femmes » constituées dans le cadre des Comités Centraux d'Entreprise des différentes sociétés d'Hypermarchés Carrefour.



Son rôle consiste à suivre les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, notamment sur les thèmes suivants :

- Accès à l'emploi et à la formation professionnelle,
- Evolution des carrières,
- Garantie de niveaux de rémunération équivalents et égalité de traitement des temps partiels et temps complets,
- Accompagnement de la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation des structures de vie professionnelles.

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

Cette Commission s'appuiera, notamment, sur le rapport annuel « Egalité professionnelle Hommes/Femmes » de l'ensemble du périmètre Hypermarchés .

Toutefois, chaque Comité Central d'Entreprise sera informé et donnera un avis motivé sur les données propres à sa société juridique.

#### **9-1.9.4 Commission nationale « emploi »**

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «Emploi».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Son rôle consiste à anticiper et suivre les projets liés à la G.P.E.C., améliorer le dialogue social et annoncer les évolutions en matière d'emploi ou d'organisation du travail au sein de Carrefour Hypermarchés.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

#### **9-1.9.5 Commission nationale « formation »**

Il a été créé pour l'année 2008, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Formation ».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Son rôle consiste à assurer une application homogène des outils de formation au sein des hypermarchés ainsi qu'à définir et à proposer des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

#### **9-1.9.6 Commission « solidarité »**

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Solidarité » à durée indéterminée.

Cette commission, a pour rôle est d'étudier les dossiers de salariés de Carrefour en difficulté passagère en raisons de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles, décès, maladies ...) et de gérer le fonds de solidarité défini à l'article 8-2 de la Convention Collective d'entreprise Carrefour.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par trimestre. Cependant, si le nombre de dossiers transmis s'avère trop important, une réunion exceptionnelle pourra être déclenchée à l'initiative de la Direction.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pour remplacer le titulaire absent, désigné par le Délégué National Hypermarchés, pour la durée du présent Titre 9.

#### **9-1.9.7 Commission nationale « mission handicap »**

Il a été créé, dans le cadre de l'accord Mission Handicap du 22 février 2008, une Commission Nationale «Mission Handicap».

Cette commission a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et prendra fin le 31 décembre 2011 au terme de l'accord d'entreprise « Mission Handicap ».

Son rôle est de veiller à l'application des engagements contractuels pris par Carrefour dans le cadre de l'accord « Mission Handicap ».

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 4 fois par année civile.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

#### **9-1.9.8 Commission prévoyance**

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Prévoyance » à durée indéterminée.

Son rôle est d'assurer une bonne information et un bon suivi des régimes de prévoyance « maladie – chirurgie – maternité » et « incapacité – invalidité – décès ».

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 2 fois par année civile. Cependant, si l'actualité le nécessite, la Direction pourra être amenée à déclencher une réunion exceptionnelle.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés, pour la durée du présent Titre 9.

#### **9-1.9.9 Commission « Egalité des Chances »**

Dans le cadre de l'égalité des chances, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont signé le 23 juin 2008 un accord cadre instituant une Commission Nationale « Egalité des Chances » pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2011.

Cette commission suivra les progrès réalisés autour des axes définis par l'accord cadre sur l'Egalité des Chances, à savoir :

- ⇒ La diversité et la Cohésion Sociale,
- ⇒ L'égalité des hommes et des femmes,
- ⇒ Les seniors,
- ⇒ La mission handicap.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 2 fois par année civile, avant la fin de chaque semestre.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

Suivant le thème de la réunion, cette Commission s'appuiera, notamment, sur :

- ⇒ le rapport annuel « Diversité »,
- ⇒ le rapport annuel « Egalité professionnelle Hommes/Femmes »,
- ⇒ le bilan de la mission handicap,

du périmètre Carrefour Hypermarchés France.

#### **9-1.9.10 Commission « Vendeurs Produits et Services »**

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Vendeurs Produits et Services » pour la période du 1<sup>er</sup> février 2008 au 31 mars 2011.

Son rôle consiste à suivre le fonctionnement de la rémunération variable des vendeurs, et notamment :

- ⇒ La situation comparée des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable de rémunération des vendeurs,
- ⇒ Les évolutions du marché,
- ⇒ Les formations nécessaires au développement des ventes des nouveaux produits,
- ⇒ La politique commerciale de l'EPCS,
- ⇒ Les modifications des taux et des paliers de rémunération sur la marge,
- ⇒ Bilan détaillé et évolution du métier.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par semestre civil.

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

#### **9-1.10 Evolution professionnelle des salaires élus ou mandatés**

Les mesures applicables sont celles définies aux termes de l'accord GPEC du 06 février 2009 négocié au niveau du Groupe Carrefour.

#### **ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical**

En vue de faciliter l'information syndicale, tout salarié de l'entreprise bénéficie du paiement d'une heure par mois civil. Cette heure est payée au taux horaire normal. Elle ne peut être prise sur le temps de travail. Elle n'est due qu'aux salariés ayant été présents au cours du mois considéré.

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne peut en aucun cas constituer un obstacle au déroulement de carrière des salariés concernés.

#### **ARTICLE 9-3 Financement des activités sociales et culturelles du comité d'établissement**

Chaque établissement des Sociétés signataires ou adhérentes à la Convention Collective Carrefour finance les activités sociales et culturelles de son Comité d'Établissement par le versement de 1% de la masse salariale à compter de la constitution de ce dernier.

---

# ANNEXE I - EMPLOYES – OUVRIERS

---

ARTICLE 1 INDEMNISATION DES ASTREINTES.....	262
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	262
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	262
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	262
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	262
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	263
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES.....	263
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION.....	263
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES.....	264
2-3 REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES.....	265
ARTICLE 3 EMPLOYES BENEFICIANT DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ILOTS.....	265
3-1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	266
3-2 MISE EN PLACE ET ANIMATION DES ILOTS.....	266
ARTICLE 4 REPOS SUPPLEMENTAIRES.....	266
ARTICLE 5 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES.....	267
ARTICLE 6 ENTRETIEN ANNUEL.....	267
ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....	267
ARTICLE 8 MUTATION D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE.....	268
ARTICLE 9 INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	268
ARTICLE 10 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.....	268
ARTICLE 11 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « EMPLOYES ».....	268
- FILIERE « VENTE ».....	269
- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES.....	272
- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL ».....	272
- FILIERE « ADMINISTRATIF ».....	273
- FILIERE « SECURITE ».....	274

- FILIERE « ENTRETIEN» .....	275
- FILIERE « DECORATION» .....	275
- FILIERE « RECEPTION» .....	275
- FILIERE « CENTRE-AUTO» .....	276
- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE» .....	276
- FILIERE « LOGISTIQUE» .....	277
- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING» .....	278
- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL» .....	279
ARTICLE 12 TABLEAU DE CORRESPONDANCE .....	280

---

## ANNEXE I - EMPLOYÉS – OUVRIERS

---

### **ARTICLE 1 Indemnisation des astreintes**

La contrepartie à l'astreinte prévue par l'article 5-9 « Permanences et astreintes » du Titre V « DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est constituée d'une indemnité versée mensuellement et fixée à 10% du taux horaire de l'intéressé par heure d'astreinte effectuée.

Ce taux est porté à 15% à partir de la 501ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5.

Ce taux est porté à 20% à partir de la 1001ème heure d'astreinte effectuée au cours de la même période annuelle de décompte telle que prévue à l'article 5-3 du Titre 5.

Les interventions effectuées dans le cadre d'une astreinte seront considérées comme temps de travail.

La première heure d'intervention entamée est considérée comme une heure complète travaillée. Elle est majorée de 100% afin de prendre en compte le déplacement. Les heures effectuées au delà de cette première heure sont rémunérées normalement.

### **ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail.**

Les dispositions du présent article sont applicables aux employés, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières pour ce qui concerne ces derniers.

#### **2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif**

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des employés à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

#### **2-2 Modulation du temps de travail**

##### **2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte**

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence

### **2-2.2 Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

### **2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires**

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des employés à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,

à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des employés à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

### **2-2.4 Suivi de la modulation**

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité. Il ne pourra être effectué plus de 6 semaines consécutives sur la limite haute de la modulation.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans ce compte que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément à au 2-2.3 de la présente Annexe 1 dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au 2-3 de la présente Annexe 1 pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

### **2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation**

#### **2-2.5.1 Heures excédentaires**

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- soit payées,
- soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente Annexe 1.

Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 3 du présent Titre.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

### 2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont :

- soit retenues sur les paies des mois suivants selon un échéancier d'au maximum six mois, déterminé avec l'intéressé,
- soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

### 2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

## **2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités**

### 2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

### 2-2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour par mois entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

### 2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe. Pour ce qui concerne les absences autorisées et rémunérées dans le cadre de la récupération des jours fériés travaillés, elles sont comptabilisées pour le nombre d'heures réellement travaillé le jour férié.



Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

#### 2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

### **2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente Annexe.. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

### **ARTICLE 3 Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots**

Les parties signataires souhaitent mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » visant à mieux satisfaire les intérêts des clients, du personnel et de l'entreprise.

L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Les parties signataires souhaitent rappeler que cette organisation peut être mise en place dans tous les secteurs même si elle est particulièrement adaptée aux spécificités du secteur caisses.

### **3-1 Organisation du temps de travail**

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et de l'article 5-3 du Titre 5 , et de l'article 2 de la présent annexe relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

#### 3-1.1 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque responsable du secteur établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est mis à disposition des employés concernés au moins 3 semaines à l'avance sur l'outil de planification des horaires. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du secteur peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

#### 3-1.2 Suivi de la modulation

Compte tenu de la liberté dont ils disposent pour composer leurs horaires, les employés en horaires îlots ne peuvent effectuer des heures au-delà du cadre de la modulation sauf demande du responsable en cas de circonstance exceptionnelle.

#### 3-1.3 Journées non travaillées

La faculté de ne pas tenir compte de la limite inférieure de la modulation prévue au troisième alinéa du 2-2.5.1 de la présente annexe est ouverte aux salariés pratiquant l'organisation des horaires en îlots qui peuvent bénéficier volontairement, par anticipation, de journées entières non travaillées dans la limite de leur base horaire hebdomadaire contractuelle.

### **3-2 Mise en place et animation des îlots**

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.

La mise en place d'horaires en îlots dans un secteur ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service (au moins 20 volontaires pour le secteur).

Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.

Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.

La composition de l'îlot est déterminée par le responsable du secteur.

Dès la mise à disposition des plans de charge, chaque employé positionne puis modifie si nécessaire dans le respect des règles de fonctionnement des horaires îlots, ses horaires pendant les horaires de permanence.

Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.

Le ou la conseiller ( e ) s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable du secteur des anomalies de fonctionnement de l'îlot pour qu'il décide de réajuster les horaires, si nécessaire, dans le respect du fonctionnement des horaires en îlots. »

### **ARTICLE 4 Repos supplémentaires**

Pour les employés ayant une ancienneté au moins égale à 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte, six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.

Toutefois, le salarié présent au 1er jour de la période de décompte annuelle peut opter :

- soit pour le paiement de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ceux-ci lui seront alors réglés avec la paie du mois de juin de l'année N+1, sur la base de 1/26ème de son salaire de base.
- soit par l'alimentation du compte épargne temps de la totalité de ses repos supplémentaires acquis. Ces jours apparaîtront dans le compteur du compte épargne temps sur la paie du mois de juin de l'année N+1, exprimés en jours entiers ouvrés.

Ces options seront matérialisées par un écrit remis au service paie du magasin au plus tard à la fin du mois de juin de l'année N.

### **ARTICLE 5 Congés payés d'ancienneté supplémentaires.**

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 1er collègue :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

### **ARTICLE 6 Entretien annuel**

Les salariés de la catégorie employés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord bénéficient d'un entretien annuel avec leur responsable intitulé « Suivi Individuel de Performance et de Professionnalisation ».

La Direction s'engage à ce que la copie du document d'évaluation soit transmise au collaborateur à l'issue de l'entretien.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes-Femmes :

- chapitre 2 " la gestion de carrière des employés " du Titre 3 (cf. pages 232)
- chapitre 3 "l'entretien de seconde partie de carrière" du titre 3 (cf. page 234)

### **ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie ou accident**

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

si aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des douze mois le précédant,  
en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée,  
en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence),

en cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus d'un mois,  
en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 1 an de présence continue dans l'entreprise ..... 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise ..... 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise ..... 75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise ..... 90 jours à 100%
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise ..... 120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :  
Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt .....90 jours à 100%  
Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise .....120 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

Pour le personnel à temps partiel ne relevant pas de la modulation du temps de travail et effectuant un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par contrat, le salaire de référence servant de base au calcul du complément de salaire sera déterminé en prenant en compte la moyenne d'heures de travail réelles effectuées par l'intéressé au cours des trois derniers mois civil précédant le premier jour de l'absence.

### **ARTICLE 8 Mutation d'un établissement à un autre**

La mutation souhaitée par un salarié et acceptée par la hiérarchie n'entraînera pas de rupture de son contrat de travail et fera l'objet d'un avenant fixant les conditions de cette mutation.

### **ARTICLE 9 Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

### **ARTICLE 10 Allocation de départ en retraite**

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

### **ARTICLE 11 Classification des emplois de la catégorie « employés »**

**- FILIERE « VENTE »**

<b>EQUIPIER(E) DE VENTE</b>
-----------------------------

<b>NIVEAU : I</b>
-------------------

Approvisionne les rayons à partir d'opérations de manutention dans le respect de l'implantation, de la qualité des produits et de leur rotation :

- prend les marchandises sur le lieu de stockage et les apporte en rayon ;
- installe les produits ; effectue des opérations simples de montage ;
- réalise les opérations de nettoyage, de rangement des rayons et des zones de transit ;
- met en place l'étiquetage ;
- enlève et enregistre les marchandises non vendables ; trie les déchets ;
- effectue et saisit les comptages périodiques de stock ;
- garnit, conditionne, pèse et étiquette les produits.

<b>ASSISTANT(E) DE VENTE</b>
------------------------------

<b>NIVEAU : II</b>
--------------------

Conseille et incite les clients dans leurs décisions d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une connaissance approfondie des produits :

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

<b>ASSISTANT(E) SPECIALISE(E) DE VENTE</b>
--

<b>NIVEAU : II</b>
--------------------

Conseille et incite les clients dans leur décision d'achat en valorisant l'offre marchandise et l'image de l'entreprise grâce à une information plus personnalisée et une connaissance approfondie de produits complexes dans le domaine exclusif de la Parapharmacie.

- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
- conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
- démontre ou explique les caractéristiques, et les avantages distinctifs des produits. Répond aux questions des clients ;
- enregistre et encaisse les ventes ;
- implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
- effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
- 
- La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

**ASSISTANT(E) DE FABRICATION**

**NIVEAU : II**

Réalise un assemblage d'ingrédients ou une préparation qui nécessite de modifier la matière première, mais sans avoir besoin d'une formation technique diplômante du type CAP dans les domaines suivants exclusivement :

- boulangerie, viennoiserie, pâtisserie
  - composition florale
  - volaille traditionnelle
  - pizza, rôtisserie, traiteur
  - cafétéria
  - poissonnerie
- 
- accueille les clients, identifie leurs besoins et les sert ;
  - propose et oriente le choix du client en faisant valoir les avantages du produit ou du service ;
  - conseille le client sur le mode de conservation, de consommation ou d'utilisation du produit ;
  - prépare le produit à la vente ; effectue des interventions simples (montage, réglage) ;
  - implante les produits et les met en scène sur le lieu de vente. Adapte l'approvisionnement au flux client ;
  - effectue les auto contrôles d'hygiène, de sécurité, de qualité ; retire les produits non vendables ;
  - prépare, garnit et fait cuire les plats à partir de produits semi-finis.

La fonction du niveau II échelon C inclut l'exécution des tâches des fonctions et des échelons inférieurs.

**CONSEILLER(E) DE VENTE**

**NIVEAU : III**

Développe la vente des produits par le contrôle de la qualité et leur mise en valeur ; facilite l'achat des clients et maîtrise la gestion des flux de marchandise :

- approvisionne les linéaires en magasin ;
- accueille, oriente, conseille les clients et propose les produits ;
- propose des actions de théâtralisation des marchandises ;
- suit l'évolution des sous-familles de produits et suggère des améliorations pour optimiser la présentation du rayon et développer les ventes ;
- suit les ventes, les stocks, la démarque et propose des quantités d'achat ;
- analyse les relevés de prix et propose des mesures correctives ;
- valide les commandes d'approvisionnement ; peut enregistrer et encaisser les ventes ;
- prépare et suit les commandes des clients. Traite tout retour de marchandise.

**CONSEILLER(E) DE SERVICES FINANCIERS**

**NIVEAU : III**

Présente, conseille et vend des produits et services financiers :

- 
- accueille les clients. Recueille, analyse et suscite leurs besoins ;
- fait la promotion de l'ensemble des produits et services financiers ;
- propose et vend une solution conforme ou complémentaire au besoin du client ;
- effectue des opérations de gestion courante ;
- identifie, contrôle et saisit les éléments constitutifs du dossier client dans le respect du secret professionnel ;
- argumente le réexamen de certains dossiers auprès des services centraux ;
- installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents.
- obtient des rendez-vous par téléphone ou par prospection en magasin.

<b>VENDEUR(SE) DE PRODUITS ET SERVICE</b>
---

<b>NIVEAU : III</b>
---------------------

Vend des produits et services, identifiés par l'entreprise, dont la technicité et la complexité nécessitent une compétence professionnelle particulière et une écoute client importante :

- recherche systématiquement le contact avec les clients, identifie leurs besoins et propose la solution adaptée ou complémentaire ;
- démontre ou explique les caractéristiques, le fonctionnement et les avantages distinctifs des produits et services. Répond aux questions des clients ;
- prend et suit les commandes. Émet les documents nécessaires à la vente ;
- produit de nouvelles ventes en effectuant un suivi personnalisé des clients ;
- limite l'attente des clients et optimise la durée du contact commercial ;
- installe, met en valeur et en situation la marchandise en exposition. Contrôle l'étiquetage et l'information client ;
- se tient informé des caractéristiques techniques des produits et services à la vente.

<b>TECHNICIEN(NE) DE FABRICATION</b>
--------------------------------------

<b>NIVEAU : III</b>
---------------------

Réalise des produits destinés à la vente, dans le respect de recettes, de méthodes et de critères de qualité définis par l'entreprise, le métier et la réglementation :

- fabrique, prépare ou transforme à partir de matières premières en veillant à la qualité et à la maîtrise des coûts de fabrication ;
- équilibre sa production en fonction du flux client et de la fraîcheur du produit. Participe à l'approvisionnement du rayon;
- tient à jour le cadencier de vente ou de préparation, détermine en conséquence la production prévisionnelle et gère le flux de matières premières et d'emballages ;
- vérifie que la qualité des matières premières réceptionnées est propre à la fabrication ; effectue des auto contrôles des produits et des environnements ; informe la hiérarchie des écarts constatés ;
- réalise les commandes particulières des clients ;
- peut conseiller le client sur la qualité et la composition des produits fabriqués et être amené à le servir.

<b>ANIMATEUR(TRICE) DE VENTE</b>
----------------------------------

<b>NIVEAU : IV</b>
--------------------

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, organise la vente de famille de produits :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- maîtrise les mécanismes de la gestion commerciale ;
- respecte et fait appliquer les bonnes pratiques du métier ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- participe à la mise en rayon et à la vente des produits ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de développement des ventes.

**- FONCTIONS COMMUNES A TOUS LES SERVICES**

**EQUIPIER(E) DE SERVICE**

**NIVEAU : I**

Réalise pour un service des travaux élémentaires ne nécessitant pas la maîtrise de techniques particulières :

- effectue des opérations simples d'entretien, de décoration, de sécurité, d'administration, de réception ou de service client ;
- maintient propres et en ordre le matériel courant, les locaux et l'environnement de l'établissement ;
- repère les dysfonctionnements ponctuels de matériel ou d'équipement ;
- aide un salarié qualifié.

**ANIMATEUR(TRICE) DE SERVICE**

**NIVEAU : IV**

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à un service dont il coordonne le fonctionnement :

- seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci ;
- anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée ;
- assure les travaux comportant une part d'initiative ;
- s'assure du respect du niveau d'exigence défini dans son service ;
- fait part à son responsable de suggestions d'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité des prestations rendues ;
- s'assure de la qualité et de la conformité du matériel ou des procédures utilisées ;
- propose et active les mesures préventives du risque accident du travail.

**- FILIERE « CAISSES - ACCUEIL »**

**ASSISTANT(E) ACCUEIL**

**NIVEAU : II**

Effectue les remboursements et les autres activités liées au service client dans le respect des normes d'accueil ; assure l'information associée à l'acte commercial :

- rembourse le client et assure la reprise des articles
- accueille, renseigne, oriente le client vers les différents services et gère leurs réclamations ;
- réceptionne, enregistre et restitue le matériel en retour service après vente ;
- prend les mesures pour faciliter le passage du client à l'accueil / au service après vente;
- remet au client les échantillons et autres offres commerciales ;
- établit les factures, les garanties, documents SAV et tout autre document réglementaire ;
- occupe ponctuellement le poste d'hôtesse de caisse en cas de nécessité et exerce occasionnellement des activités annexes (standard relais, messages micro) ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse.



<b>ASSISTANT(E) DE CAISSE</b>
-------------------------------

<b>NIVEAU : II</b>
--------------------

Effectue les opérations d'enregistrement, d'encaissement, de prélèvement et d'information associées à la vente des articles :

- enregistre les articles, encaisse les ventes et contrôle les moyens de paiement ;
- accueille, renseigne, oriente les clients et fait remonter les remarques et suggestions aux services compétents ;
- installe, vérifie, gère son fond de caisse et restitue sa caisse ;
- établit les factures, les garanties et tout autre document réglementaire ;
- assure la reprise, le tri, le rangement et le remboursement des articles en cas d'affectation ponctuelle ;
- exerce ponctuellement des activités annexes (arrière caisses, accueil, enquête client, animation, vérification de prix).

<b>CONSEILLER(E) SERVICE CAISSES</b>
--------------------------------------

<b>NIVEAU : III</b>
---------------------

Coordonne l'activité d'une ligne de caisses :

- effectue les opérations d'ouverture, de clôture et d'administration de la ligne de caisses et des caisses périphériques ;
- accueille, informe le personnel de caisse et propose les horaires au Chef de service en fonction du plan de charge établi ;
- gère les litiges et prend toutes les mesures pour faciliter le passage du client en caisse ;
- contrôle le fonctionnement, la propreté et le rangement des caisses ; vérifie que les anomalies signalées ont été traitées ;
- contrôle et rappelle les règles et les procédures en vigueur dans le service ;
- effectue des contrôles spécifiques contribuant à la réduction de la démarque au passage en caisse et à l'accueil ;
- participe à l'accueil et à la formation des nouveaux embauchés.

**- FILIERE « ADMINISTRATIF »**

<b>ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF &amp; COMPTABLE</b>
---

<b>NIVEAU : II</b>
--------------------

Effectue les tâches courantes de traitement administratif et d'accueil :

- réceptionne, trie, classe, transmet et archive des documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts courants ;
- réalise l'accueil téléphonique, la prise de messages et le transfert des communications dans le respect de la confidentialité ;
- accueille et oriente les visiteurs dans le cadre de sa fonction ;
- produit les correspondances type liées aux dossiers traités ;
- tient à jour les plannings ;
- transmet toute information nécessaire au bon déroulement de l'activité.

**CONSEILLER(E) ADMINISTRATIF & COMPTABLE**

**NIVEAU : III**

Effectue les tâches administratives et comptables :

- traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les rapproche et les ventile ;
- justifie le solde et les mouvements des comptes des opérations comptables et financières dont il a la charge ;
- réceptionne, trie, classe, transmet et archive les documents ;
- saisit des données vérifiées dans le système d'information ;
- contrôle la fiabilité des enregistrements saisis ;
- effectue des rapprochements, détecte et justifie les écarts ; règle les litiges ;
- rédige les correspondances liées aux dossiers traités.

**- FILIERE « SECURITE »**

**ASSISTANT(E) SECURITE**

**NIVEAU : II**

Prévient les risques et veille à la sécurité des personnes et des biens dans l'établissement et ses dépendances :

- surveille l'établissement et ses dépendances en effectuant des rondes, à l'aide de systèmes techniques de surveillance ou du PC incendie ;
- s'assure du bon fonctionnement des équipements de sécurité ;
- accueille, filtre, oriente les personnes internes et externes à l'entreprise ;
- détecte et appréhende les personnes en infraction ; fait appel aux services compétents ;
- prévient les risques, signale les anomalies et les dysfonctionnements aux services compétents ;
- gère les incidents ;
- assiste le personnel lors des transferts de fonds en interne ;
- participe au contrôle de la casse, des retours client et des réceptions de marchandises ;
- trie, contrôle et classe des documents administratifs.

**CONSEILLER(E) SECURITE**

**NIVEAU : III**

En plus des activités définies au niveau précédent, il assure régulièrement l'ensemble des formations internes liées à la sécurité ou à la prévention des risques pour lesquelles il est habilité :

- titulaire d'une attestation de formateur, il organise et assure l'ensemble des formations sécurité : cariste, Sauveteur Secouriste du Travail, incendie, hygiène et sécurité, démarque, gestes et postures, nouveaux embauchés, ... ;
- participe à la mise en place et au suivi des mesures de prévention liées au risque accident du travail
- assure le suivi de l'application des plans de prévention.

**- FILIERE « ENTRETIEN »**

**TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE**

**NIVEAU : III**

Assure le bon fonctionnement des équipements dans le cadre des priorités établies par le Chef de service pour un établissement :

- réalise les opérations de maintenance préventive et apporte les actions correctives ;
- réalise les opérations de dépannage ;
- opère les essais obligatoires sur les installations et équipements techniques ;
- détecte les risques de panne et procède à l'analyse des anomalies ;
- utilise des fournitures conformes aux normes de sécurité ;
- informe la hiérarchie des dysfonctionnements ;
- peut être amené à déclencher des interventions externes lorsque l'urgence le nécessite.

**- FILIERE « DECORATION »**

**CONSEILLER(E) ETALAGISTE**

**NIVEAU : III**

Met en scène les produits dans le magasin en relais de la communication :

- met en valeur les produits en créant la mise en scène et l'ambiance dans le cadre du plan de communication ;
- échange des idées avec les autres services du magasin, propose des concepts et des moyens pour la mise en scène des produits ;
- applique et met à jour la signalétique produit et magasin ;
- veille à la bonne utilisation des supports de la mise en scène ;
- se tient informé des techniques et des tendances de mise en scène.

**- FILIERE « RECEPTION »**

**ASSISTANT(E) RECEPTION**

**NIVEAU : II**

Décharge et contrôle les marchandises livrées :

- coordonne le positionnement des camions et assure la sécurité de circulation sur l'aire de réception ;
- décharge la marchandise et la met à disposition pour contrôle ;
- effectue les contrôles sur les colis et la marchandise ; respecte la chaîne du froid ;
- valide et transmet les documents de livraison ;
- charge les retours de marchandises établis par les rayons ; établit les bons de transport ;
- gère le stock des supports de manutention et les espaces de réception ;
- range et trie les supports de conditionnement et de manutention sur l'aire de réception ;
- informe sa hiérarchie des anomalies constatées.

**- FILIERE « CENTRE-AUTO »**

**ASSISTANT(E) CENTRE-AUTO**

**NIVEAU : II**

Réalise des interventions techniques simples sur les véhicules des :

- effectue les opérations liées au montage et à la réparation des pneumatiques ;
- réalise les vidanges et les changements de filtres ou joints associés ;
- change les plaquettes de frein ;
- installe les auto radios pré équipés ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- peut conseiller le client sur les interventions de sécurité à réaliser, l'informe sur l'intervention effectuée et rappelle les services proposés par le centre auto.

**TECHNICIEN(NE) CENTRE-AUTO**

**NIVEAU : III**

Réalise des interventions nécessitant une technicité particulière sur les véhicules :

- effectue les réparations et les montages électriques et mécaniques ;
- explique au client le fonctionnement du produit installé ;
- effectue les contrôles préventifs de sécurité liés à la prestation ;
- conseille le client sur les interventions de sécurité à réaliser ; lui rappelle les services proposés par le centre auto.

**- FILIERE « SERVICE APRES-VENTE »**

**ASSISTANT(E) LIVRAISON**

**NIVEAU : II**

Assure le chargement, la livraison et l'installation de marchandises à la clientèle à l'aide d'un véhicule léger qu'il conduit :

- charge son véhicule en fonction de sa tournée prévisionnelle de livraison ;
- transporte, déballe, installe et met en service le produit ; assure les raccordement sur les installations existantes ; reprend les éventuels retours client ;
- informe le client des caractéristiques de fonctionnement du produit ou de son entretien (selon ses connaissances) ;
- informe le client des services magasins et peut lui établir un devis simple ; effectue les encaissements et la rédaction de documents simples ;
- gère son stock de pièces détachées.

**TECHNICIEN(E) SAV**

**NIVEAU : III**

Identifie et diagnostique, dans sa spécialité, les causes de panne, répare les appareils électriques, électroniques ou électromécaniques des clients à leur domicile ou à l'atelier :

- détermine la solution de réparation à effectuer en recourant à une instrumentation électronique ou informatique ;
- établit un devis ; fait la demande de pièces ;
- effectue les réparations sur place ou en atelier conformément aux règles de sécurité et aux normes techniques ;
- nettoie, remonte et remballe si nécessaire les appareils après réparation et vérification de leur bonne marche ;
- rédige un compte-rendu de visite ; encaisse la prestation ;
- gère son stock de pièces détachées.

**ANIMATEUR TECHNIQUE DE L'ANTENNE SAV / MAGASIN**

**NIVEAU : IV**

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, effectue les activités propres à l'antenne SAV magasin, dont il coordonne le fonctionnement

- Accueille, prend en charge le client et constitue son dossier,
- Apporte aux clients toutes les précisions nécessaires sur le fonctionnement du produit et la bonne compréhension de la notice,
- Teste et effectue le diagnostic en direct ou en différé des produits rapportés par le client pour cause de non fonctionnement,
- Décide la prise en charge du produit et détermine son affectation vers le site approprié en fonction des procédures en vigueur,
- Est amené à effectuer des remises en état, des mises à jour informatiques ou des petites réparations ne nécessitant pas de changement de pièces,
- Anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée dans le respect des directives de sa hiérarchie,
- S'assure du respect du niveau d'exigence de l'antenne SAV magasin, notamment en matière d'accueil clients et de démarque,
- Fait part à son responsable des suggestions pour l'amélioration de l'organisation du travail ou de la qualité de la prestation rendue sur l'antenne SAV magasin.

**- FILIERE « LOGISTIQUE »**

**ASSISTANT(E) ENTREPOT**

**NIVEAU : II**

Contrôle en entrepôt le respect du cahier des charges par le prestataire :

- vérifie que les préparations effectuées par les prestataires à destination des magasins sont conformes aux bons de commandes ;
- contrôle le respect des procédures de réception par le prestataire ;
- contrôle si les livraisons ont été correctement effectuées auprès des réceptionnaires de magasin ;
- s'assure du respect des procédures de sécurité marchandise ;
- informe sa hiérarchie du déroulement de la prestation et le prestataire de toute anomalie constatée.

**AGREEUR**

**NIVEAU : II**

Effectue des contrôles afin de vérifier que les marchandises, réceptionnées en entrepôt par le prestataire, respectent les normes de qualité :

- effectue les contrôles sur la qualité de la prestation, des produits et des emballages ;
- fait remonter l'information à la hiérarchie sur le déroulement de la prestation ;
- effectue des prélèvements sur les produits pour envoi au laboratoire et service technique ;
- maintient l'équipement du laboratoire en état de fonctionnement ;
- en cas de pénurie répartit la marchandise équitablement entre les magasins selon les règles préétablies ;
- informe le prestataire et l'acheteur des modifications de préparations et de livraisons en cas de pénurie ou de refus.

**CONSEILLER(E) LOGISTIQUE ENTREPOT**

**NIVEAU : III**

Émet les commandes et en suit l'exécution par les fournisseurs afin d'assurer l'approvisionnement d'un entrepôt :

- émet et suit les ordres d'approvisionnement pour les entrepôts à partir des commandes transmises par les magasins ;
- contrôle les stocks des entrepôts à l'aide des états de gestion quotidiens du système d'information ;
- relance les fournisseurs en cas de retard de livraison ;
- résout les problèmes d'approvisionnement et de réception à l'entrepôt avec les différents interlocuteurs ;
- commande les quantités de marchandises pour les opérations promotionnelles dans le respect des délais et du plan de charge.

**CONSEILLER(E) LOGISTIQUE MAGASIN**

**NIVEAU : III**

Collecte les commandes, les transmet et en suit l'exécution par les entrepôts afin d'assurer l'approvisionnement des magasins :

- centralise les commandes, les vérifie et les transmet aux entrepôts pour préparation. En cas de retard génère des commandes automatiques ;
- suit l'exécution des commandes par les prestataires en conformité avec les cahiers des charges ;
- renseigne les magasins sur les anomalies de livraison et/ou les nouveaux référencements ;
- prend toute mesure utile au respect des délais et des quantités souhaitées par les magasins à l'occasion des opérations promotionnelles.

***- FILIERE « INFORMATIQUE & TELEMARKETING »***

**ASSISTANT(E) CENTRE D'APPEL**

**NIVEAU : II**

Dans son domaine d'activité, identifie les besoins des clients ou utilisateurs et leur apporte à distance une solution sur des matériels, produits ou services :

- saisit et enregistre sur le fichier approprié toute information, question ou demande selon la norme préétablie ;
- répond aux questions des correspondants à partir de réponses standards pour des problèmes identifiés ;
- transmet et oriente la demande au service compétent pour des problèmes plus spécifiques ;
- vérifie si les « appels ouverts » ont bien été clos ;
- propose ou promeut des produits, services ou prestations complémentaires ;
- met à jour les bases de données utilisées afin d'améliorer la qualité de la prestation .

**CONSEILLER INFORMATIQUE**

**NIVEAU : III**

Assure la maintenance du serveur central et du réseau informatique :

- intervient sur le système à titre préventif ou en cas de dysfonctionnement et effectue les sauvegardes ;
- imprime les états et les met à disposition ;
- opère les vérifications selon la liste de contrôle ;
- répond aux demandes des utilisateurs ;
- attribue les différents niveaux d'accès selon les directives ;
- coordonne les interventions internes et externes sur les systèmes ;
- transmet toute information utile.

**- FILIERE « COMMERCE INTERNATIONAL »**

<b>ASSISTANT(E) TRANSIT</b>
-----------------------------

<b>NIVEAU : II</b>
--------------------

Effectue diverses tâches administratives nécessitant des connaissances spécifiques au transport international :

- réceptionne, trie, classe, archive ou transmet les documents selon les procédures ;
- saisit des données exactes et vérifiées ;
- vérifie la fiabilité des enregistrements saisis, détecte et traite les écarts constatés ;
- prend les rendez-vous de livraison avec les entrepôts.

<b>CONSEILLER COMMERCE INTERNATIONAL</b>
--

<b>NIVEAU : III</b>
---------------------

Effectue l'ensemble des tâches administratives relatives au commerce international nécessitant la maîtrise de langues étrangères :

- réceptionne, tri et classe les documents ;
- saisit les données nécessaires à l'ouverture des ordres et des lettres de crédit et le référentiel produits / fournisseurs ;
- met à jour et analyse les tableaux de suivi ;
- vérifie et valide les ordres et les lettres de crédit ;
- contrôle la cohérence des données saisies et la conformité des documents ;
- transmet les informations aux services concernés.

**ARTICLE 12 Tableau de correspondance**

VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de vente	I	Emballage produits frais, garnissage tartes
Assistant de vente	II	Vendeur : Vélo Outillage Culture Polygone Or (bijouterie,...) Petit électro-ménager ...  Conseiller en vins Service cafétéria Dégustation Couturière Développeur photos
Assistant spécialisé de vente	II	Parapharmacie
Assistant de fabrication	II	Pizza/rôtisserie/traiteur Boulangerie, Viennoiserie, Pâtisserie. Volaille traditionnelle Composition florale Cafétéria Poissonnerie
Conseiller de vente	III	
Conseiller services financiers	III	
Vendeur produits et services	III	Vendeur : - gros électro ménager - son hi-fi - télé/vidéo - micro informatique - appareils et équipements photo - radio téléphonie
Technicien de fabrication	III	
Animateur de vente	IV	



CAISSES

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Relevé de prix Pointage catalogues Recherche de prix (exclusivement) Emballage cadeaux Emballage achats
Assistant accueil	II	Points accueil/information
Assistant de caisse	II	
Conseiller service caisses	III	
Animateur de service	IV	

ADMINISTRATIF

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant administratif & comptable	II	Hôte(sse) d'accueil téléphonique, SAV Pôle administratif réception Pôle administratif Pôle intégration de commandes
Conseiller administratif & comptable	III	
Animateur de service	IV	

SECURITE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Garçon de chariot Veilleur de nuit Gardien
Assistant sécurité	II	Pompier
Conseiller sécurité	III	
Animateur de service	IV	

ENTRETIEN

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Personnel de nettoyage Aide technicien de maintenance
	II	
Technicien de maintenance	III	
Animateur de service	IV	

DECORATION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Étiquettiste
Conseiller étalagiste	III	
Animateur de service	IV	

RECEPTION

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Contrôleur détail
Assistant réception	II	Réceptionnaire
	III	
Animateur de service	IV	

SERVICE APRES VENTE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant livraison	II	
Technicien SAV	III	
Animateur de service	IV	

CENTRE AUTO

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre auto	II	
Technicien centre auto	III	
Animateur de service	IV	

LOGISTIQUE

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	Gestionnaire de fichier
Assistant entrepôt	II	
Agréeur	II	
Conseiller logistique entrepôt	III	
Conseiller logistique magasin	III	
Animateur de service	IV	

INFORMATIQUE & TELEMARKETING

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant centre d'appels	II	
Conseiller informatique	III	
Animateur de service	IV	

COMMERCE INTERNATIONAL

Emplois	Niveaux	Autres fonctions équivalentes
Équipier de service	I	
Assistant transit	II	
Conseiller commerce international	III	
Animateur de service	IV	

---

## ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

---

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	285
1-1 SALAIRES MINIMA.....	285
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	285
ARTICLE 2 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	285
2-1 HORAIRE MOYEN DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	285
2-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	285
2-2.1 VARIATION DE L'HORAIRE MOYEN ET PERIODE DE DECOMPTE.....	285
2-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION .....	286
2-2.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES.....	286
2-2.4 SUIVI DE LA MODULATION .....	286
2-2.5 HEURES EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES DANS LE CADRE DE LA MODULATION.....	286
2-2.6 ANNEE INCOMPLETE, SUSPENSIONS DE CONTRAT ET INDEMNITES .....	287
ARTICLE 3 REPOS SUPPLEMENTAIRES .....	288
ARTICLE 4 CONGES PAYES D'ANCIENNETE SUPPLEMENTAIRES .....	289
ARTICLE 5 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT .....	289
ARTICLE 6 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	289
ARTICLE 7 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE .....	290
ARTICLE 8 INDEMNITE DE LICENCIEMENT .....	290
ARTICLE 9 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE .....	290
ARTICLE 10 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « AGENTS DE MAITRISE » .....	<b>291</b>

---

## ANNEXE II - AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

---

### **ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement**

#### **1-1 Salaires minima**

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minimal.

#### **1-2 Rémunération effective**

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :

responsabilités assumées,  
expérience acquise,  
niveau individuel de performances,  
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au premier janvier.

### **ARTICLE 2 Réduction et aménagement du temps de travail**

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents de maîtrise, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sauf précisions particulières.

#### **2-1 Horaire moyen de référence du travail effectif**

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet est réduit à 35 heures.

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'horaire moyen de référence hebdomadaire du temps de travail effectif des agents de maîtrise à temps partiel est celui prévu à leur contrat de travail.

La « base contrat » théorique journalière est égale à 1/5ème de l'horaire moyen de référence hebdomadaire du salarié concerné.

#### **2-2 Modulation du temps de travail**

##### **2-2.1 Variation de l'horaire moyen et période de décompte**

La durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 3 heures par rapport à l'horaire moyen de référence.

Pour les salariés qui bénéficient des horaires en îlots ou de toute autre formule d'auto organisation de leurs horaires par un groupe de salariés, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans une plage de plus ou moins 4 heures par rapport à l'horaire moyen de référence .

### **2-2.2 Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence est lissée sur la période annuelle de décompte.

### **2-2.3 Heures supplémentaires et complémentaires**

Les heures supplémentaires supportant les majorations y afférentes, sont :

- à la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence hebdomadaire des agents de maîtrise à temps complet et en dehors du cadre de la modulation défini au 2-2.1 ci-dessus,
- à la fin de la période de décompte annuel, les heures dépassant le volume horaire annuel de travail effectif des agents de maîtrise à temps complet.

En deçà de ces deux limites, les heures effectuées sont des heures complémentaires.

### **2-2.4 Suivi de la modulation**

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Une synthèse de l'état des comptes sera présentée chaque trimestre au Comité d'Établissement.

Ne sont comptabilisées dans ce compte que les heures effectuées dans les limites de la modulation.

Les heures éventuellement effectuées au-delà ou en deçà du cadre de la modulation, sont, soit payées conformément au 2-2.3 de la présente annexe dans la limite du contingent annuel, ou récupérées conformément au 2-3 de la présente annexe pour la partie qui excéderait ce contingent, soit prélevées au moment de chaque période d'arrêt de paie conformément aux dispositions légales.

### **2-2.5 Heures excédentaires et déficitaires dans le cadre de la modulation**

#### **2-2.5.1 Heures excédentaires**

Les heures excédentaires effectuées par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié, dans la limite du contingent annuel :

- ⇒ Soit payées,
- ⇒ Soit remplacées par un repos compensateur conformément à l'article 2-3 de la présente annexe.
- ⇒ Au-delà du contingent annuel, ces heures sont automatiquement remplacées par un repos compensateur conformément au 2-3 de la présente annexe.

Si en cours de période de décompte annuel, le nombre d'heures excédentaires effectué par un salarié lui permet la prise d'une journée entière de repos, cette journée, prise à sa demande avec l'accord de son responsable, vient en déduction de l'excédent constaté sans tenir compte de la limite inférieure de la modulation. Cette journée de repos prise est comptabilisée sur la « base contrat » théorique journalière du salarié concerné (soit une base de 7 heures pour un salarié à temps complet). La prise de journée entière de repos est cumulable dans la limite d'une semaine, soit 5 jours.

### 2-2.5.2 Heures déficitaires

Les heures déficitaires par rapport à l'horaire annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenues sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables,  
soit, en accord avec le salarié, récupérées au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, l'horaire annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.

### 2-2.5.3 Paiement en cours de période

Le salarié aura la possibilité de demander le paiement des heures excédentaires de son compteur de modulation à l'arrêté de paie du mois de novembre dès lors que ce dernier a atteint 21 heures.

La demande devra être faite dans les cinq premiers jours ouvrables du mois de décembre pour un paiement avec la paie du mois de décembre.

## **2-2.6 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités**

### 2-2.6.1 Arrivée en cours d'année

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

Pour les salariés qui atteignent 3 mois d'ancienneté en cours de période de décompte annuel, les jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont attribués à raison de 0,5 jour par mois entier restant à courir jusqu'à la fin de la période de décompte.

### 2-2.6.2 Départ en cours d'année

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel d'heures à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5. La régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre d'heures excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé, soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 3 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 0,5 jour et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

### 2-2.6.3 Suspensions du contrat

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base de l'horaire de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la « base contrat » théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe.

Ces heures viennent s'ajouter aux heures de travail effectif réalisées pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les heures éventuellement effectuées au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

#### 2-2.6.4 Indemnités

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

### **2-3 Repos Compensateur de Remplacement du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures effectuées qui viendraient à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sont obligatoirement remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Les heures au delà du volume horaire annuel effectué par le salarié concerné, peuvent être, à son choix, remplacées par un Repos Compensateur de Remplacement.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L.3121-25 du Code du travail.

Les heures transformées en Repos Compensateur de Remplacement sont majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

En fin de période de décompte annuel, ces Repos Compensateurs de Remplacement sont portés à la connaissance du salarié sur une fiche récapitulative annexée au bulletin de paie.

Cette fiche est débitée par la prise d'un repos compensateur dans l'année suivant l'ouverture des droits, sous la forme de journées entières planifiées en accord avec le supérieur hiérarchique et correspondant à la base contrat théorique journalière définie au 2-1 de la présente annexe. Elle ne peut en aucun cas être soldée par un paiement, sauf rupture du contrat de travail. Le reliquat éventuel ne permettant pas de constituer une journée entière, est reporté sur la période suivante.

### **ARTICLE 3 Repos supplémentaires**

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 1 jour par tranche de deux mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence à l'exception du congé maternité.

Selon les cas, la réduction pourra se traduire dans l'ordre ci-après, soit par une diminution du nombre de jours de repos restant à prendre, soit par un débit du compteur de modulation égal à 1/6ème de l'horaire hebdomadaire contractuel, soit par une retenue sur salaire d'un montant équivalent.



#### **ARTICLE 4 Congés payés d'ancienneté supplémentaires**

Le nombre de jours ouvrables de congés supplémentaires d'ancienneté tel que prévu au 7-1.2 de l'article 7-1 de la Convention Collective de Branche est modifié comme suit pour les salariés relevant du 2ème collège :

- 1 jour après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

#### **ARTICLE 5 Complément de salaire en cas de maladie ou accident**

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

Le délai de carence est de 5 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année de présence continue dans l'entreprise ; il est supprimé après un an de présence continue.

Le délai de carence ne joue pas :

- en cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée ;
- en cas d'hospitalisation de jour (avec mention de ce type d'hospitalisation sur le justificatif d'absence) ;
- en cas de maladie entraînant un arrêt de travail continu de plus d'un mois ;
- en cas d'accident de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- |   |                  |
|---|------------------|
| - de 6 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise  | 45 jours à 100%  |
| - de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise  | 75 jours à 100%  |
| - de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 90 jours à 100%  |
| - après 20 ans de présence continue dans l'entreprise       | 120 jours à 100% |

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- |   |                  |
|---|------------------|
| - jusqu'à 10 ans de présence continue dans l'entreprise     | 90 jours à 100%  |
| - de 10 ans à 20 ans de présence continue dans l'entreprise | 120 jours à 100% |
| - au delà de 20 ans de présence continue dans l'entreprise  | 180 jours à 100% |

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de Sécurité Sociale sont à la charge du salarié.

#### **ARTICLE 6 Mutation d'une entreprise a une autre**

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention

conservernt quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

### **ARTICLE 7 Passage au service d'une filiale étrangère**

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L. 1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

### **ARTICLE 8 Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

### **ARTICLE 9 Allocation de départ en retraite**

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

## **ARTICLE 10 Classification des emplois de la catégorie « agents de maîtrise »**

### **ENCADREMENT MISSION COMMUNE**

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

<b>SECRETAIRE DE DIRECTION</b>	<b>NIVEAU : V</b>
--------------------------------	-------------------

Effectue le secrétariat du directeur et de l'équipe d'encadrement

organise l'accueil et l'information ciblée des collaborateurs, clients et partenaires de l'entreprise ;

supervise l'équipe placée sous sa responsabilité ;

coordonne les contacts avec les différents interlocuteurs internes et externes de l'équipe de direction ;

gère les approvisionnements des fournitures et matériels pour lesquels il (elle) a reçu délégation.

<b>INFIRMIER(E)</b>	<b>NIVEAU : V</b>
---------------------	-------------------

Participe à la prévention en matière d'hygiène, de santé et d'accident du travail.

Est habilité(e) à assurer les premiers soins.

organise le suivi médical du personnel et dispense les premiers soins aux clients et au personnel ;

organise les campagnes de prévention ;

coordonne les relations avec le CHS/CT, Médecine du Travail, CRAM, ... ;

exploite les bilans des actions engagées ; rédige les attestations ou déclarations administratives aux organismes sociaux.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes-Femmes :
--

- chapitre 3 "l'entretien de seconde partie de carrière" du titre 3 (cf. page 234)
--

---

## ANNEXE III - CADRES

---

ARTICLE 1 REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	294
1-1 SALAIRES MINIMA.....	294
1-2 REMUNERATION EFFECTIVE.....	294
ARTICLE 2 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END ET JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7B ET 8.....	295
2-1 INDEMNISATION DES ASTREINTES WEEK-END DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	295
2-2 INDEMNISATION DES ASTREINTES JOURS FERIES NON TRAVAILLES DES CADRES DE NIVEAU 7A, 7 B ET 8.....	295
ARTICLE 3 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS. ....	295
3-1 DUREE MOYENNE DE REFERENCE DU TRAVAIL EFFECTIF.....	295
3-2 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	296
3-2.1 VARIATION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES DANS LE CADRE DE LA SEMAINE.....	296
3-2.2 LISSAGE DE LA REMUNERATION.....	296
3-2.3 SUIVI DES JOURS TRAVAILLES ET DE LA MODULATION.....	296
3-2.4 JOURS EXCEDENTAIRES ET DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE DE DECOMPTE ANNUEL.....	296
ARTICLE 4 JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES DES CADRES RELEVANT DES NIVEAUX 7A ET 7B DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	297
ARTICLE 5 STAGIAIRES MANAGER METIER – STAGIAIRES MANAGER DE SERVICE.....	298
5-1 ACCESSION AUX EMPLOIS.....	298
5-2 FORMATION ET ACQUISITION DES COMPETENCES.....	298
5-3 STATUT.....	299
5-4 REMUNERATION.....	299
ARTICLE 6 REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE NIVEAU 8 ET 9.....	299
ARTICLE 7 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, ACCIDENT OU CONGE DE PATERNITE.....	299
7-1 COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.....	299
7-2 CONGE DE PATERNITE.....	300
ARTICLE 8 MUTATION D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE.....	300
ARTICLE 9 PASSAGE AU SERVICE D'UNE FILIALE ETRANGERE.....	300
ARTICLE 10 INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	301

ARTICLE 11 ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE .....	301
ARTICLE 12 CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA CATEGORIE « CADRES» .....	301
- <i>VENTE</i> .....	302
- <i>FONCTIONS D'APPUI</i> .....	302
- <i>SERVICES</i> .....	304
ARTICLE 13 REUNION DE REFLEXION SUR LA GESTION DES SALARIES « CADRES » .....	307
<b>ACCORDS A DUREE DETERMINEE – TEXTES NON CODIFIES... 308</b>	
- <i>NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES CADRES 2009</i> .....	308

---

## ANNEXE III - CADRES

---

### **ARTICLE 1 Rémunération du personnel d'encadrement**

#### **1-1 Salaires minima**

Chaque niveau est affecté d'un salaire mensuel minima.

A compter du 1er janvier 2009, le salaire mensuel brut minimal des niveaux :

7A : Stagiaires managers métier ou service  
7B : Managers métier ou service  
8 et + : Responsables et Experts

Est porté à :

Niveau 7A	: <b>2235 Euros</b>	Euros
Niveau 7B	: <b>2410 Euros</b>	Euros
Niveau 8 et +	: <b>3240 Euros</b>	Euros

#### **1-2 Rémunération effective**

La rémunération effective des membres de l'encadrement est déterminée par référence à des facteurs d'appréciation tels que :  
responsabilités assumées,  
expérience acquise,  
niveau individuel de performance,  
mise en œuvre des compétences requises.

Ces facteurs sont appréciés annuellement. L'incidence de cette appréciation sur la rémunération effective de l'intéressé fait l'objet d'un entretien avec son supérieur hiérarchique.

L'entreprise réaffirme son attachement à la formalisation des Analyses de Performances Annuelles (A.P.A.) permettant notamment de définir les objectifs individuels entre le cadre et son hiérarchique. Cet entretien devra être réalisé avant le 30 avril de chaque année.

En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure ou égale à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.

La présente disposition est modifiée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009.

L'augmentation individuelle de salaire s'entend de la comparaison entre le salaire mensuel brut du mois d'avril 2009 par rapport à celui du mois d'avril 2008.

Les augmentations éventuelles sont arrêtées et notifiées au plus tard en avril de chaque année pour prendre effet rétroactivement au 1er janvier.

## **ARTICLE 2 Indemnisation des Astreintes week-end et jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7B et 8**

### **2-1 Indemnisation des Astreintes week-end des cadres de niveau 7A, 7 B et 8**

En contrepartie de l'astreinte du week-end :

- de la fermeture du magasin le samedi à son ouverture le lundi, pour les magasins fermant habituellement le dimanche,
- du dimanche après-midi au lundi après-midi pour les magasins ouvrant habituellement le dimanche matin,

Les salariés des catégories Cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 50 euros bruts par week-end.

### **2-2 Indemnisation des Astreintes jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7 B et 8**

En contrepartie de l'astreinte d'un jour férié, où le magasin est fermé au public, les salariés de catégories cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 25 euros bruts.

## **ARTICLE 3 Réduction et aménagement du temps de travail des cadres relevant des niveaux 7a et 7b de la classification des emplois.**

Conformément aux dispositions de l'article 3 - II dernier alinéa de la Loi du 13 juin 1998, le présent accord entre dans le champ d'application de la dite Loi et organise les conditions particulières de la réduction du temps de travail des cadres et des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail.

Ont été classés au niveau 7 de la classification des emplois les cadres dont la nature des fonction implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

### **3-1 Durée moyenne de référence du travail effectif**

L'unité de décompte du temps de travail des cadres relevant des niveaux 7A et 7B de la classification des emplois est la journée. Le nombre de jours hebdomadaires travaillés de référence est de 5 jours par semaine. Toute journée ayant donné lieu à un travail, même de faible durée, constitue une journée travaillée.

Les cadres bénéficient de 14 jours ouvrables de repos supplémentaires pris par journée entière, dont 6 prévus à l'article 4 de la présente annexe. Ces jours de repos se substituent à ceux prévus par la Convention collective de Branche. Le nombre de ces jours de repos est ainsi supérieur à ceux prévus par l'avenant n° 73 du 21 décembre 1998 à la Convention collective de Branche.

Le droit à repos supplémentaire est réduit de 3,5 jours par période de trois mois civils consécutifs d'absence au cours de la période de décompte, quel que soit le motif de l'absence.

La réduction se traduira par un débit du compteur de repos supplémentaires.

## **3-2 Modulation du temps de travail**

### **3-2.1 Variation du nombre de jours travaillés dans le cadre de la semaine**

Le nombre de jours travaillés par semaine pourra être porté à six pendant au maximum 10 semaines au cours de la période annuelle de décompte, ceci afin de prendre en compte les fortes variations d'activité. En contrepartie, chaque sixième jour travaillé est compensé par un jour de repos pris sur une autre semaine. Ce sixième jour travaillé ne donne pas lieu à majoration, ni à décompte dans le contingent annuel, ni à repos compensateur obligatoire.

### **3-2.2 Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle correspondant au nombre annuel de jours de travail est lissée sur la période annuelle de décompte. Cette rémunération est fixée forfaitairement pour le nombre de jours de travail effectif annuels prévus au présent titre.

### **3-2.3 Suivi des jours travaillés et de la modulation**

Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante.

Un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.

Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.

Le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte seront examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 3 du Titre 7 de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999.

### **3-2.4 Jours excédentaires et déficitaires en fin de période de décompte annuel**

#### **3-2.4.1 Jours excédentaires**

Les jours excédentaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du salarié :

soit payés au taux majoré,  
soit versés dans un compte épargne temps, sans majoration, dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.

#### **3-2.4.2 Jours déficitaires**

Les jours déficitaires par rapport au nombre de jours annuel de référence défini au 5-3.2 du Titre 5 sont, au choix du supérieur hiérarchique :

soit retenus sur les paies des mois suivants dans la limite des quotités saisissables  
soit récupérés au cours des mois suivants, dans la limite de la marge supérieure de la modulation. Dans ce cas, le nombre de jours annuel de référence de la nouvelle période de décompte sera augmenté d'autant pour le salarié concerné.



### **3-2.5 Année incomplète, suspensions de contrat et indemnités**

#### **3-2.5.1 Arrivée en cours d'année**

En cas d'arrivée en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine restant à courir selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

#### **3-2.5.2 Départ en cours d'année**

En cas de départ en cours de période de décompte annuel, le volume annuel de jours à effectuer est calculé en multipliant la référence hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines et fractions de semaine écoulées selon les règles visées au 5-3.2 du Titre 5.

En cas de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération entre automatiquement dans le calcul du solde de tout compte.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires observé sur le compte individuel au jour du départ est soit payé soit retenu.

Les droits aux jours de repos supplémentaires prévus à l'article 4 de la présente annexe sont appréciés, au jour du départ, à raison de 3,5 jours par trimestre entier travaillé et comparés au nombre de jours réellement pris. Le solde est soit payé soit retenu.

#### **3-2.5.3 Suspension du contrat**

En cas d'interruption de la période de décompte annuel pour les motifs suivants : période de chômage partiel, maladie, maternité, accident, absences autorisées conventionnelles, formation, repos compensateurs obligatoires et de remplacement, et, plus généralement toute absence autorisée et indemnisée, chaque semaine complète d'interruption est comptabilisée sur la base du nombre de jours de référence hebdomadaire et chaque jour d'interruption est comptabilisé sur la base d'une journée.

Ces jours viennent s'ajouter aux jours de travail effectif réalisés pour maintenir le volume annuel prévu au 5-3.2 du Titre 5. Toutefois, dans la limite des interruptions ci-dessus énumérées, les jours éventuellement effectués au delà des limites de la modulation ne rentrent pas dans le contingent annuel, ne donnent pas lieu au calcul du repos compensateur obligatoire et à majoration pour heures supplémentaires.

#### **3-2.5.4 Indemnités**

En cas d'absence, quel qu'en soit le motif, la rémunération mensuelle lissée est réduite, et, le cas échéant, l'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée, le tout selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

### **ARTICLE 4 Jours de repos supplémentaires des cadres relevant des niveaux 7a et 7b de la classification des emplois.**

Six jours ouvrables de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail. Ces jours seront pris sous la forme d'une sixième semaine de congés.

## **ARTICLE 5 Stagiaires manager métier – stagiaires manager de service**

### **PREAMBULE**

Les fonctions stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service contribuent au développement de la promotion interne, de la formation, de la qualification et de la valorisation des responsabilités du personnel Cadre.

Les salariés recrutés ou promus dans cette catégorie seront appelés à recevoir une formation particulière en vue de leur accession définitive à un poste de responsabilité. A ce titre, et pendant toute la période de formation, ils ne peuvent en aucun cas se voir confier la responsabilité directe d'un compte d'exploitation ou d'un service.

Cette formation doit les préparer à la maîtrise de leur métier, à répondre aux attentes de la clientèle, à la diversification des produits et des concepts, à l'évolution des marchés et de la consommation ainsi qu'au développement des services et des nouvelles technologies.

### **5-1 Accession aux emplois**

Le recrutement dans ces emplois se fera en priorité par voie de promotion interne et également par recrutement externe.

Promotion interne :

Personnel employés et agents de maîtrise ayant démontré dans les emplois tenus, une motivation et des compétences certaines dans leur domaine ainsi que des aptitudes à l'organisation et aux responsabilités.

Recrutement externe :

Personne recrutée dans le cadre de ce contrat.

Chaque salarié embauché ou promu dans la catégorie stagiaire Manager métier ou stagiaire Manager de service sera lié à la société par un contrat ou un avenant spécifique dit « de probation » qui mentionnera notamment les conditions de la mobilité géographique.

### **5-2 Formation et acquisition des compétences**

La progression dans l'acquisition des compétences s'inscrira dans la mise en œuvre d'un plan de formation individuel préétabli qui comportera un minimum de 20% du temps de travail contractuel affecté à la formation théorique. Elle donnera lieu à des bilans successifs dont la périodicité maximale ne pourra excéder trois mois.

Ces bilans permettront d'apprécier le suivi et l'adéquation des compétences requises pour assumer la responsabilité d'un compte d'exploitation ou d'un service. Cette appréciation devra être formalisée par le supérieur hiérarchique.

La formation dispensée et l'expérience professionnelle acquise doivent permettre, aux salariés concernés d'accéder, dans un délai d'un an, aux responsabilités de Manager métier ou à celles de Manager de service de niveau 7B.

Au terme du stage, s'il est positif, l'accession confirmée à un poste de responsabilité pourra entraîner un changement de lieu de travail par l'affectation dans tout autre magasin du Groupe, sans que ce changement puisse être imputé à l'entreprise comme constituant une modification substantielle du contrat individuel de travail.

Le constat, en cours ou au terme de la formation, d'une inadaptation à la fonction envisagée constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement, étant précisé que pour les salariés ayant

accédé à cette catégorie par voie de promotion interne, la réintégration dans l'emploi antérieur ou un emploi équivalent pourra être envisagée.

Lors de son passage en 7B, le salarié sera reçu au cours d'un entretien afin de formaliser son changement de statut et de faire le point sur l'évaluation de son stage.

Un entretien avec le responsable régional RH sera également assuré afin d'avoir une visibilité sur les postes disponibles correspondants aux compétences du salarié.

Par la suite un entretien périodique trimestriel sera effectué en la présence du responsable du salarié, ainsi que d'un responsable régional RH, et ce afin de garantir au salarié un maximum de visibilité sur son évolution.

### **5-3 Statut**

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service relèvent de l'annexe III de la convention collective Carrefour « Cadres ». Leur emploi est classé au niveau 7A.

### **5-4 Rémunération**

Les stagiaires Manager métier et stagiaires Manager de service bénéficient du salaire minimal du niveau 7A.

## **ARTICLE 6 Réduction et aménagement du temps de travail des cadres de niveau 8 et 9**

Les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois sont investis de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur établissement. Compte tenu de ces éléments aucun décompte du temps de travail n'est possible.

Toutefois, ces cadres bénéficient, en sus de leurs repos hebdomadaires et de leurs congés payés, de 14 jours ouvrables de repos dans l'année acquis à raison de 3,5 jours par trimestre.

Les jours non pris sont, au choix du cadre, indemnisés ou versés dans le compte épargne temps dans la limite du plafond prévu par le règlement de celui-ci.

## **ARTICLE 7 Complément de salaire en cas de maladie, accident ou congé de paternité**

### **7-1 Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident**

Après 6 mois de présence continue dans l'entreprise, le salarié absent pour maladie ou accident se voit maintenir une garantie de ressources sans application d'un délai de carence.

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 45 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- jusqu'à 18 mois de présence continue dans l'entreprise : 90 jours à 100%
- de 18 mois à 5 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100%
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 210 jours à 100%

La condition de présence s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail initial.

Modalités de l'indemnisation :

Le salaire est payé intégralement pendant les périodes d'indemnisation à 100% ci-dessus définies. En application de l'article 35 du décret du 29 décembre 1945, l'entreprise est subrogée dans les droits des salariés aux prestations en espèces de la sécurité sociale. Les prélèvements sociaux effectués sur les indemnités journalières de sécurité sociale sont à la charge du salarié.

## **7-2 Congé de paternité**

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

En cas de modification de la législation sur le congé de paternité imposant à l'entreprise de nouvelles contraintes (telle que par exemple : réduction de la prise en charge par la sécurité sociale, augmentation de la durée de congé...), la présente disposition cesserait de produire ses effets.

## **ARTICLE 8 Mutation d'une entreprise à une autre**

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail en cas de transfert consécutif à une modification dans la situation juridique de l'employeur, les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.

Dans l'hypothèse où une indemnité de licenciement aurait été versée antérieurement, son montant s'imputerait éventuellement sur le montant de l'indemnité à laquelle le salarié pourrait ultérieurement prétendre, calculée sur son ancienneté globale.

## **ARTICLE 9 Passage au service d'une filiale étrangère**

Les salariés appartenant au personnel d'encadrement (agents de maîtrise, techniciens, cadres et assimilés) qui sont passés au service d'une filiale étrangère et sont devenus les salariés de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article L.1231-5 du Code du travail en cas de licenciement par la filiale.

Lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative du salarié dans les deux ans suivants sont passage au service d'une filiale étrangère ou participation étrangère, le salarié démissionnaire comptant 6 mois de présence continue a la faculté de demander sa réintégration dans un emploi identique ou analogue à celui qu'il occupait avant son transfert.

La demande doit être formulée dans les deux mois suivant la cessation effective du contrat de travail avec la société étrangère. Le refus opposé par le salarié à deux propositions successives de postes faites dans les trois mois suivant la demande formulée libère l'entreprise à l'égard du salarié. Ces propositions peuvent porter sur des postes situés dans un établissement de l'entreprise autre que celui où le salarié avait antérieurement son emploi.

Pour l'application des dispositions précédentes, est réputée filiale toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 50% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

Est réputée participation toute société étrangère dans laquelle la société française possède plus de 10% du capital social au jour où se produit la rupture du contrat.

### **ARTICLE 10 Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 18 mensualités.

### **ARTICLE 11 Allocation de départ en retraite**

Tout salarié qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite à 60 ans ou au delà perçoit une allocation de départ en retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

### **ARTICLE 12 Classification des emplois de la catégorie « cadres »**

ENCADREMENT  
MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

**- VENTE**

<b>STAGIAIRE MANAGER METIER</b>	<b>NIVEAU : VII A</b>
---------------------------------	-----------------------

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

<b>MANAGER METIER</b>	<b>NIVEAU : VII B</b>
-----------------------	-----------------------

Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission.

met en place les outils et méthodes en vue de valoriser la puissance commerciale de l'enseigne ; s'appuie sur l'écoute, la disponibilité et le conseil pour vendre et assurer le service client ;

recrute, forme et motive son équipe ;

analyse les données mises à sa disposition ; établit les contacts utiles avec l'environnement pour renforcer la compétitivité et l'image ;

fixe des objectifs à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

**- FONCTIONS D'APPUI**

<b>RESPONSABLE ALIMENTAIRE – RESPONSABLE NON ALIMENTAIRE – RESPONSABLE METIERS</b>	<b>NIVEAU : VIII</b>
--	----------------------

Développe les ventes :

coordonne l'activité des managers métier et la mise en œuvre des actions commerciales, s'appuie sur les fonctions transversales dans l'ensemble de son activité pour gagner en efficacité.

coordonne les actions destinées à développer les ventes et à accroître la qualité de service ;

oriente les décisions destinées au développement des performances et des compétences attendues des équipes commerciales ; facilite l'évolution professionnelle de chacun des managers métier ;

fait évoluer l'organisation du site en relation avec les fonctions transversales, afin de mettre en œuvre les concepts, produits et méthodes commerciales de l'entreprise ; facilite l'échange d'expériences ;

arbitre et suit les objectifs en vue de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité des rayons.

**RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION**

**NIVEAU : VIII**

Conseille l'encadrement dans l'anticipation et la mesure de l'impact économique et financier de ses décisions.

oriente les décisions de l'encadrement afin de concilier les objectifs de rentabilité et de qualité de service ;

propose et participe aux actions de formation permettant d'améliorer les compétences financières et économiques des collaborateurs du site ;

accompagne l'encadrement dans la mise en œuvre les meilleures pratiques financières et économiques ;

analyse et synthétise les informations, influence les décisions économiques et financières afin d'assurer les objectifs de rentabilité du site.

**RESPONSABLE MARKETING**

**NIVEAU : VIII**

Dynamise la relation entre le magasin et les clients en déployant les méthodes et outils marketing de l'entreprise.

S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité et développer la part de marché .

coordonne, relaye et propose des actions de marketing en vue de développer localement la part de marché ;

propose et met en place des actions de formation et d'accompagnement permettant l'appropriation des nouveaux concepts et méthodes marketing par les équipes ;

organise les actions marketing afin d'en optimiser l'impact ;

analyse et suit la performance économique des actions marketing afin de développer la rentabilité et le chiffre d'affaires.

**RESPONSABLE ORGANISATION ET FLUX**

**NIVEAU : VIII**

Pilote l'organisation du travail, les systèmes d'information et d'approvisionnement en rapport avec les flux clients. S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

définit et met en œuvre les ressources en vue de garantir la disponibilité permanente des marchandises en flux tendus tout en veillant à la satisfaction des besoins des clients ;

propose et participe aux actions de formation facilitant l'adaptation des collaborateurs aux nouvelles structures et méthodes de travail ;

gère l'interface entre les responsables de l'établissement, les fournisseurs et prestataires internes ou externes afin d'améliorer les processus de distribution et d'information ;

met en place les outils et méthodes d'organisation de l'entreprise pour utiliser au mieux les ressources de l'ensemble de l'établissement ;

assure le déploiement et le fonctionnement de la « Boucle complète ».

**RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES**

**NIVEAU : VIII**

Déploie la politique ressources humaines de l'entreprise. Conseille l'encadrement dans ses actions de management, recrutement, formation, communication, rémunération, gestion sociale.  
S'appuie sur les fonctions transversales pour gagner en efficacité.

anticipe et propose des plans d'actions ressources humaines afin de disposer des compétences nécessaires pour offrir aux clients le service attendu ;

oriente les actions ressources humaines afin de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les attentes des collaborateurs du magasin ;

conseille l'encadrement dans ses contacts et veille au respect de la réglementation sociale dans l'établissement ;

analyse l'évolution de la masse salariale pour aider l'encadrement à optimiser les ressources.

**RESPONSABLE SERVICE CAISSES**

**NIVEAU : VIII**

Manage son équipe et pilote le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil.

assure aux clients la fluidité du passage en caisses et la qualité de l'accueil ;

recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;

recueille et transmet les informations clients aux équipes magasin ;

détermine et suit les performances de productivité de son équipe dans le respect des recommandations de l'entreprise.

***- SERVICES***

**STAGIAIRE MANAGER DE SERVICE**

**NIVEAU : VII A**

Fonction définie au Titre 55 du présent accord.

**MANAGER DE SERVICE**

**NIVEAU : VII B**

Caisses

- Assiste le responsable en charge du service caisses ; participe au management et organise le passage en caisses des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service ;
- met en œuvre les méthodes et outils d'optimisation du passage en caisses et de la qualité de l'accueil ;
- organise, anime, forme, motive ;
- assure la liaison entre les équipes métier et le service clients ;
- renseigne et exploite les outils de gestion ; s'assure du bon fonctionnement du système de caisses.



### Comptabilité

- Garantit la fiabilité des informations comptables et administratives ;
- met en œuvre les processus d'enregistrement des transactions et de traitement des informations correspondantes ;
- coordonne l'équipe placée sous sa responsabilité afin de produire le travail attendu et de développer les compétences ;
- participe à l'organisation et au suivi de la gestion administrative et comptable de l'établissement ;
- fournit les données sur les niveaux d'activité et de performance aux responsables pour analyse et exploitation.

### Sécurité

- Assure la sécurité des personnes et des biens en cohérence avec l'image de l'entreprise ;
- met en place les moyens de protection des personnes et des biens du magasin dans le cadre de la politique de prévention définie par l'entreprise ;
- organise les actions de recrutement, de formation et de reconnaissance de son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- s'intègre dans le tissu local pour prévenir les risques liés à l'environnement de l'établissement ;
- met en place et suit l'application des consignes et procédures de contrôle des flux actifs, hommes, marchandises et argent.

### Technique

- Gère l'ensemble des opérations d'entretien des actifs du magasin ; met en place les équipements techniques référencés et propose des évolutions pour développer la performance .
- propose et met en place des plans d'actions permettant de maintenir et d'améliorer la sécurité et le confort du personnel et des clients ;
- recrute, forme, motive son équipe et met son expertise au service de ses collègues ;
- tient à jour l'inventaire des équipements et matériels du magasin ; conseille les utilisateurs ;
- coordonne des actions de prévention destinées à assurer la conservation des actifs ; applique les consignes d'achat nationales.

### Décoration

- Met en œuvre sur le lieu de vente les actions nationales et locales de communication visuelle et de mise en scène, destinées à fidéliser les clients et à conquérir des parts de marché.
- met en place l'information et la communication afin de renforcer le confort du parcours client ;
- recrute, forme et motive son équipe ; met son expertise au service de ses collègues ;
- s'implique dans la recherche des pratiques innovantes afin de les proposer à son responsable ;
- met en valeur l'image institutionnelle de l'enseigne afin de contribuer au développement du chiffre d'affaires du magasin.

### Réception

- Coordonne la répartition des flux marchandises, en assure le contrôle et informe l'encadrement du suivi logistique.
- organise les flux marchandises entrants et sortants ;
- recrute, forme et motive son équipe ;
- met en place les méthodes de distribution des marchandises définies par l'entreprise ;
- suit les objectifs de gestion afin de réduire les coûts et optimiser les gains.

## Clients

- Propose, initie et coordonne un ensemble d'actions qui concourent au développement de la satisfaction des clients ; développe la fidélisation de la clientèle par la mise en place opérationnelle de la démarche Services Clients :
- crée un lien relationnel durable entre les clients et le magasin ;
- établit le diagnostic des points à améliorer ; propose les actions correctrices et assure le contrôle et le suivi des plans d'action ;
- recherche avec chaque manager la réponse adaptée aux attentes du client ;
- informe le client sur les services magasin mis à sa disposition ;
- développe l'écoute active des clients ;
- observe, recense et informe sur les services proposés par la concurrence.

## Administratif

- Organise, coordonne et anime l'équipe administrative placée sous sa responsabilité. Assiste la Direction. Reçoit délégation pour réaliser des missions particulières :
- Tient le secrétariat des tâches d'intérêt général.
- Met en place les processus pertinents de communication et d'information. Suit l'application des procédures de fonctionnement courant de l'établissement.
- Entretient les relations utiles pour l'établissement avec l'environnement. Suit le règlement des litiges clients.
- Allège le travail de la Direction dans ses responsabilités par l'accueil, la gestion des plannings, le respect des délais, la correspondance, la synthèse de l'information interne et externe, l'organisation des réunions et déplacements, ....
- Produit les courriers, rapports, documents ... liés aux dossiers traités et en garantit la confidentialité.
- Forme et anime son équipe. Organise l'activité. Planifie et distribue les tâches. Contrôle et fait évoluer le niveau de performance de chacun.

## Financier

- Met en place, organise et contrôle les ressources requises pour satisfaire les clients, développer les ventes et favoriser la progression de son équipe. S'appuie sur les fonctions transversales pour exercer sa mission :
- Met en place les outils et méthodes en vue de valoriser l'offre commerciale ; s'appuie sur l'accueil, l'écoute et la disponibilité, le professionnalisme et le conseil pour vendre et assurer le service client.
- Analyse les données (évolutions nombre de dossiers, décollecte, taux d'impayés, taux de transformation, ...) et met en œuvre les mesures adaptées au renforcement de l'image et au développement commercial (étude des dossiers de prêts, ...).
- Veille à l'attractivité du concept et au maintien des actifs propres au concept.
- Recrute, forme et manage son équipe ; développe la dynamique commerciale du service.
- Garantit la confidentialité et la sécurité, par l'application des procédures relatives à la sécurité des biens et des personnes et des règles déontologiques.
- Fixe des objectifs (qualitatifs et quantitatifs) à ses collaborateurs, en suit la réalisation afin de développer l'encours, atteindre les objectifs de vente et respecter les procédures de souscription garantes de la maîtrise du risque.

Des dispositions complémentaires à durée déterminée sont également prévues dans l'accord d'entreprises sur l'Egalité professionnelle Hommes-Femmes :

- chapitre 1 " l'accès à l'emploi " du Titre 2 (cf. pages 229 et 230)
- chapitre 1 " la gestion de carrière des cadres " du Titre 3 (cf. pages 231 et 232)
- chapitre 3 "l'entretien de seconde partie de carrière" du titre 3 (cf. page 234)

**ARTICLE 13 Réunion de réflexion sur la gestion des salariés « cadres »**

Soucieuse de la qualité de la gestion des salariés cadres au sein de l'entreprise, la direction organisera, en concertation avec les partenaires sociaux, une fois par an et au plus tard avant la première réunion NAO de chaque année, une réunion de réflexion sur la gestion des personnels cadres et leur environnement.

**ACCORDS A DUREE DETERMINEE – Textes non codifiés**

**- NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES CADRES  
2009**

Accord d'entreprises du 24 mars 2009

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**Accord d'entreprises du 24 mars 2009**

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES hypermarchés S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, RIOM Distribution, HYPARLO, représentées par Marie Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales,



D'une part,

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION DES SERVICES (C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C. - SNEC)**

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Simon CELA, dûment mandaté,



D'autre part,

Suite à la réunion paritaire du 24 mars 2009, il est convenu le présent accord d'entreprises qui prend effet au 1<sup>er</sup> juin 2009, sauf dispositions particulières spécifiées dans l'accord.

**ARTICLE UN : Salaires minima :**

**Le salaire mensuel brut minimal des niveaux :**

- 7A : Stagiaires managers métier ou service
- 7 B: Managers métier ou service
- 8 et + : Responsables et Experts

**Est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, selon le barème suivant :**

- Niveau 7 A : 2235 Euros (+3%)
- Niveau 7 B : 2410 Euros (+2%)
- Niveau 8 et + : 3240 Euros (+2%)

**ARTICLE DEUX : Augmentation de la rémunération moyenne des cadres pour l'année 2009 :**

**La moyenne des augmentations individualisées de l'ensemble des cadres des niveaux 7A, 7B, 8 et + sera équivalente à 2 %.**

**ARTICLE TROIS : Rémunération effective :**

**Le paragraphe 4 de l'article 2 « Rémunération effective » du Titre 56 de la Convention collective d'entreprise Carrefour est remplacé par :**

*« En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure ou égale à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné. »*

*La présente disposition est modifiée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009.*

*L'augmentation individuelle de salaire s'entend de la comparaison entre le salaire mensuel brut du mois d'avril 2009 par rapport à celui du mois d'avril 2008.*



#### **ARTICLE QUATRE : Prime encadrement**

Afin de clarifier les règles d'attribution de la prime encadrement, l'entreprise souhaite préciser les règles utilisées pour la communication du montant du « Bonus »

La communication de ce montant donnera lieu à un entretien individuel spécifique. Au cours de cet entretien, il sera précisé au salarié d'une part le montant de son bonus, et d'autre part le détail du calcul de ce montant, ce dernier étant réalisé en fonction de l'atteinte des critères initialement retenus.

Un document de synthèse reprenant ces éléments sera remis au collaborateur, en fin d'entretien.

#### **ARTICLE CINQ : Remise sur achat et avantages salariés**

Lors de la négociation annuelle obligatoire 2009, il a été proposé plusieurs dispositions relatives à l'amélioration du pouvoir d'achat.

Ces dispositions portent sur l'amélioration de la remise sur achat, et sur la création d'avantages pour les salariés des hypermarchés Carrefour.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

-Prise en compte d'un plafond annuel pour le montant des achats ouvrant droit à une remise sur achat.

-Augmentation de ce plafond annuel, qui atteindra désormais 10 000€ par année civile.

-Augmentation de la remise sur achat à 7%

-Remise sur achat valable chez Carrefour et chez Carrefour Market

-Gratuité de la carte Pass Universelle Mastercard de base et remise sur la carte Gold.

-Remise de 5% pour les achats effectués auprès de la société Carrefour Voyages

-Remise de 5% pour les achats effectués auprès de la société Carrefour Billeterie

-Remise de 5% sur les assurances contractées auprès de la société Carma

-Facilité de paiement pour un achat non alimentaire effectué chez Carrefour Hypermarchés.

Les partenaires rappellent que ces dispositions sont également valables pour les cadres et qu'elles leur seront applicables sous réserve de la signature de l'accord d'entreprise du 12 mars 2009.



## **ARTICLE SIX : Cadres Niveaux 8**

Le titre 53 des accords d'entreprise Carrefour précise concernant le temps de travail des cadres niveaux 8 :

*« Les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des emplois sont investis de responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur établissement. Compte tenu de ces éléments aucun décompte du temps de travail n'est possible. »*

L'entreprise entend rappeler que dans le cadre de ces dispositions en matière d'organisation du temps de travail, et sans remettre en cause le principe d'autonomie, il est important que les cadres niveaux 8 puissent s'organiser pour, dans la mesure du possible, répartir leur travail sur 5 jours par semaine.

## **ARTICLE SEPT : Evolution des cadres niveaux 7A à 7B :**

Les modalités d'évolution des cadres du niveau 7A vers le niveau 7B sont définies dans le Titre 55 des accords d'entreprise Carrefour.

Il y est notamment précisé :

*« ...Au terme du stage, s'il est positif, l'accession confirmée à un poste de responsabilité pourra entraîner un changement de lieu de travail par l'affectation dans tout autre magasin du Groupe.....*

*La formation dispensée et l'expérience professionnelle acquise doivent permettre, aux salariés concernés d'accéder, dans un délai d'un an, aux responsabilités de Manager métier ou à celles de Manager de service de niveau 7B. »*

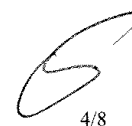
Les partenaires précisent que la prise d'un poste à responsabilité ne se fait pas toujours de façon simultanée avec le passage niveaux 7B, ce qui entraîne ainsi un délai avant que le cadre puisse bénéficier de l'affectation liée à son changement de statut.

Afin d'encadrer cette situation particulière, et de ne pas la laisser perdurer, il est proposé de mettre en place les règles suivantes, en conséquence l'article 2 du titre 55 est complété par les dispositions suivante :

*« Lors de son passage en 7B, le salarié sera reçu au cours d'un entretien afin de formaliser son changement de statut et de faire le point sur l'évaluation de son stage.*

Un entretien avec le responsable régional RH sera également assuré afin d'avoir une visibilité sur les postes disponibles correspondants aux compétences du salarié.

ARC SC



4/8



Par la suite un entretien périodique trimestriel sera effectué en la présence du responsable du salarié, ainsi que d'un responsable régional RH, et ce afin de garantir au salarié un maximum de visibilité sur son évolution. »

#### **ARTICLE HUIT : Evolution des cadres :**

Afin de faciliter les évolutions et les mutations des cadres, il est proposé de développer la mise en place et l'utilisation de la bourse à l'emploi. Cette démarche doit permettre pour l'ensemble des cadres :

- D'avoir une vision des postes disponibles au sein des différentes BU.
- De visualiser les différents métiers du groupe, ainsi que les fonctions y afférent.

#### **ARTICLE NEUF : Réunion annuelle de réflexion :**

Pour l'année 2009, l'entreprise souhaite aborder une réflexion sur le thème de « La Dépendance », avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2009.

Si cette réflexion s'avère concluante, une négociation sur ce thème pourra être envisagée.

#### **ARTICLE DIX : Formation des Cadres :**

Les partenaires constatent que la fonction de Manager Métier nécessite de plus en plus le développement des compétences en management et en animation d'équipe.

A ce titre il est important de s'assurer que l'ensemble des Managers Métiers puissent améliorer leurs connaissances en la matière, grâce notamment à des formations adaptées.

Dans ce sens, une attention particulière sera apportée afin de s'assurer du niveau de formation des Managers, ce qui permettra ainsi de déterminer les besoins de chacun et de mettre en place les plans de formations adéquates dans les meilleurs délais.

La direction s'engage également à assurer une information détaillée auprès de son encadrement afin de développer leurs connaissances sur les dispositions de l'accord de GPEC.

#### **ARTICLE ONZE : Classifications :**

La direction s'engage à tenir une réunion spécifique pour l'encadrement dans le cadre de la négociation sur les classifications actuellement en cours.



5/8

Mec SC

**ARTICLE DOUZE : Dispositions finales :**

**Article 12.1 : Conditions de validité de l'accord**

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail.

**Article 12.2 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

**Article 12.3 : Date d'entrée en application**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> juin 2009 sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

**Article 12.4 : Révision**

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

**Article 12.5 : Dénonciation**

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L.2222-5 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

AKC SC



6/8

**Article 12.6 : Adhésion**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes modalités de dépôt que le présent accord.

**Article 12.7 : Dépôt et publicité**

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le 6 avril 2009 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprises CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

*DKC SC*



7/8

A Evry, le 6 avril 2009

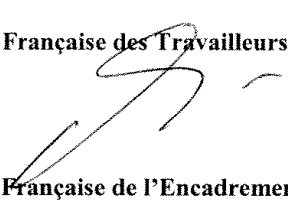
Pour la Direction,



Pour la Confédération Autonome du Travail  
(C.A.T.),

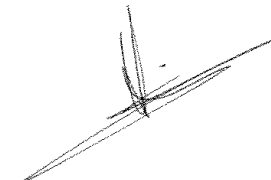
Pour la Fédération des Services (C.F.D.T.),

Pour la Confédération Française des Travailleurs  
Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement  
/ Confédération Générale des Cadres  
(C.F.E./C.G.C. SNEC),

Pour la Confédération Générale du Travail  
(C.G.T.),



Pour la Fédération Générale des Travailleurs de  
l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et  
Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),

---

## ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999

---

ARTICLE 1 ETABLISSEMENTS CONCERNES .....	318
ARTICLE 2 STATUT COLLECTIF .....	318
ARTICLE 3 GRILLE DE SALAIRES .....	318
ARTICLE 4 PRIME DE FIN D'ANNEE .....	319
ARTICLE 5 PRIME DE VACANCES .....	319
ARTICLE 6 DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL .....	319
ARTICLE 7 OUVRES SOCIALES DU COMITE D'ETABLISSEMENT .....	319

---

## **ANNEXE IV - STATUT DU PERSONNEL DES MAGASINS OUVERTS OU ACQUIS APRES LE 31 MARS 1999**

---

Les parties signataires du présent accord, conscientes des impératifs économiques et soucieuses de ne pas entraver l'expansion de l'entreprise, conviennent de détacher pour les magasins en début d'exploitation ou nouvellement acquis la détermination de certains éléments de la rémunération de la Convention Collective Carrefour, en vue de favoriser les nouvelles ouvertures ou les nouvelles acquisitions d'établissements.

Les mesures arrêtées à la présente annexe, ont pour objet d'adapter, pour les établissements définis à l'article 1 ci-dessous, les dispositions de l'accord d'entreprise conformément aux ex articles L 132-19 et L 132-23 du Code du travail. Elles permettent ainsi de maintenir un niveau élevé de compétitivité et de rémunération dans l'ensemble de l'entreprise.

### **ARTICLE 1 Etablissements concernés**

Les présentes dispositions déterminent le statut du personnel embauché dans les établissements qui viendraient à s'ouvrir ou à se créer après le 31 mars 1999 ou du personnel appartenant à des établissements venant à intégrer juridiquement l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour après le 31 mars 1999, et ce pour la durée d'affectation de ce personnel dans l'établissement considéré.

### **ARTICLE 2 Statut collectif**

Les salariés ainsi visés bénéficient du statut collectif Carrefour tel qu'il résulte de la Convention Collective de Branche et des accords d'entreprise Carrefour en toutes leurs dispositions à l'exception, en ce qui concerne ces derniers, des dispositions qui déterminent la rémunération directe et indirecte de la prestation de travail. Sont ainsi visés le salaire de l'emploi, la prime de vacances, la prime de fin d'année et tout autre prime pouvant être instituée en tant qu'élément de la rémunération directe ou indirecte de la prestation de travail.

Les dispositions qui déterminent la rémunération directe ou indirecte telles qu'évoquées dans le paragraphe précédent feront l'objet d'une mise en place progressive dans les établissements concernés. Elles se substitueront pour les établissements venant à être intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes, aux éléments de rémunération existant précédemment dans la mesure où ces éléments présentent, même en partie seulement, le même caractère, la même finalité ou la même appellation. Les autres éléments de rémunération non remplacés et à caractère non aléatoire seront supprimés et intégrés à la rémunération mensuelle brute des salariés bénéficiaires présents au jour de l'intégration.

### **ARTICLE 3 Grille de salaires**

Pour la détermination du salaire de l'emploi, les niveaux hiérarchiques de la classification des emplois Carrefour, tels qu'ils résultent de la Convention Collective Carrefour, sont appliqués.

Le taux horaire pour chaque niveau, tel qu'il sert de base à l'établissement de la grille des salaires, sera celui de la Grille de Référence Carrefour affecté d'un abattement de 5%.

En outre, pour les établissements intégrés dans l'une des Sociétés adhérentes à la Convention Collective Carrefour, cet abattement ne pourra dépasser celui constaté lors de l'intégration juridique.

L'abattement du taux horaire sera automatiquement réduit de 1% par an dans la limite du taux horaire de la Grille de Référence Carrefour. Cette réduction prendra effet au 1er septembre de chaque année à compter de la première année civile suivant la création de l'établissement ou de son intégration juridique.

#### **ARTICLE 4 Prime de fin d'année**

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de décembre suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les trois premiers jours ouvrables du mois de décembre.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de fin d'année, de prime annuelle ou semestrielle, de gratification ou de treizième mois.

#### **ARTICLE 5 Prime de vacances**

Le premier règlement de cette prime interviendra avec la paie du mois de juin de la deuxième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

A cette date, cette prime se substituera aux primes éventuellement versées par l'établissement dans la mesure où ces primes ont, même en partie seulement, le caractère de prime de vacances, de prime semestrielle, de prime de congés annuels ou de gratification.

#### **ARTICLE 6 Durée du temps de travail**

Pour recevoir application, les Titres 31, 33, 34, 35, 42 et 43 de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 relatifs à la durée du temps de travail devront faire l'objet d'une adhésion par accord d'établissement spécifique. Cet accord devra prévoir les modalités de réduction du temps de travail étalées dans le temps.

Faute d'accord, les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront seules applicables et les dispositions de la convention collective d'entreprise Carrefour relatives au temps de travail entreront automatiquement en vigueur au 1er janvier de la cinquième année civile suivant la création ou l'intégration juridique de l'établissement.

#### **ARTICLE 7 Ouvres sociales du comité d'établissement**

En cas de création ou d'intégration juridique d'un nouvel établissement le taux de financement de ses activités sociales et culturelles sera fixé à 0,50% de la masse salariale à compter du premier jour sa création ou de son intégration juridique, sauf à ce qu'il bénéficie déjà d'un taux supérieur qui lui sera alors conservé.

Ce taux évoluera ensuite pour l'établissement concerné à raison de 0,10% par an de la masse salariale dans la limite de 1%.

## ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

---

ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE " .....	321
REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE ».....	323
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » ».....	336
CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS.....	336



## ANNEXE V – REGIMES DE PREVOYANCE

### ACCORD INTERENTREPRISES "REGIMES DE PREVOYANCE "

1

#### ACCORD D'ENTREPRISE REGIMES DE PREVOYANCE

#### ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; représentées par M. Jean-Luc DELENNE, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

#### ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**  
Représentée par M. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**  
Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**  
Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**  
Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**  
Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**  
Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord relatif aux Régimes de prévoyance « Maladie - Chirurgie - Maternité » et « Incapacité - Invalidité - Décès » des catégories « Employés - Ouvriers », « Agents de Maîtrise » et « Cadres ».

Accord inter-entreprises du 6 mars 2003

**ARTICLE UN : SUPPRESSION**

Le contenu des Titres 25 « REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE » », 40 « REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » (annexe 1), 50 « REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » (annexe 2), 62 « REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » (annexe 3) de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 modifié par l'article 4 de l'avenant n° 6 du 31 août 2001 et par l'avenant n° 7 du 31 octobre 2001 est supprimé. Les dits Titres deviennent ainsi sans objet.

**ARTICLE DEUX : DATE D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003.

**ARTICLE TROIS : PUBLICITE**

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

Pour la Direction,



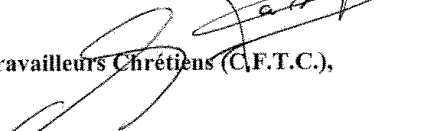
Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),

Pour la F.G.T.A. - F.O.,



Accord inter-entreprises du 6 mars 2003

**REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »**

✓ ACCORD INTERENTREPRISES DU 6 mars 2003

1

**ACCORD INTER ENTREPRISES  
REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-MATERNITE »**

*ENTRE*

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, Directeur des Relations Sociales,

*D'une part,*

*ET*

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**  
Représentée par M. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**  
Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**  
Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**  
Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**  
Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**  
Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

*D'autre part,*

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au régime de prévoyance « Maladie - Chirurgie - Maternité ».

2

**ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « MALADIE-CHIRURGIE-  
MATERNITE »**

**Article 1 : adhésion**

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord après 3 mois de présence.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base des contrats de couverture collective.

**Article 2 : cotisations**

***2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations***

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives contre le risque « maladie – chirurgie - maternité » seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
1,37% sur P.S.S.	1,43% sur P.S.S.	2,80% sur P.S.S.

P.S.S. : plafond de la Sécurité Sociale

***2.2 Caractère obligatoire du système de garanties***

L'adhésion au régime de prévoyance « Maladie – Chirurgie – Maternité » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du Code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les Organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

***2.3 Compte de résultat***

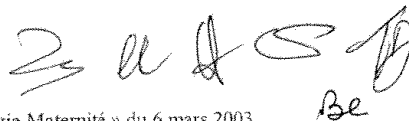
Des comptes relatifs au fonctionnement du présent régime sont établis chaque année par les organismes assureurs. Les résultats sont techniquement consolidés avec les résultats afférents aux anciens salariés qui continuent de bénéficier des couvertures prévues dans cet accord.

***2.4 Evolution ultérieure de la cotisation***

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leur montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Maladie-Chirurgie-Maternité » du 6 mars 2003

Be

3

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

### Article 3 : obligation d'information

#### *3.1 Information individuelle*

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

#### *3.2 Information collective*

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

### Article 4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des Organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

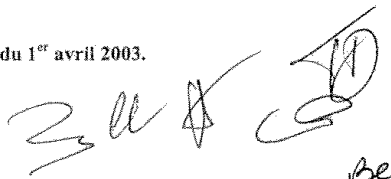
La résiliation du contrat par l'organisme assureur emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

### ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

### ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003.



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Maladie-Chirurgie-Maternité » du 6 mars 2003

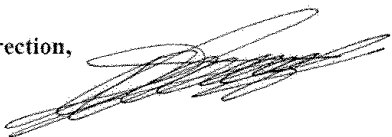
**ARTICLE QUATRE : PUBLICITE**

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

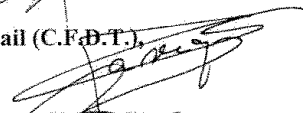
Pour la Direction,



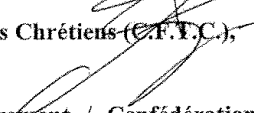
Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),



Pour la F.G.T.A. - F.O.,



✓ AVENANT du 13 novembre 2009 A L'ACCORD INTERENTREPRISES DU 6 mars 2003

**AVENANT A L'ACCORD INTERENTREPRISES  
DU 6 MARS 2003**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Partenariat International, La Vézère Distribution, Monaco.

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

  
D'une part,

**ET**

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :


■ LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  

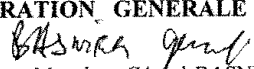

■ LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  


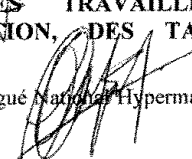
■ LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C. / S.N.E.C.)

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  


■ LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représentée par Madame Claudette MONTOYAL, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;  


■ LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;  


D'autre part,

A la suite de la réunion de la Commission Prévoyance du 7 septembre 2009 ainsi que la réunion de négociation du 5 octobre 2009, il est convenu par le présent avenant, des aménagements à l'Accord interentreprises du 6 mars 2003 relatif au Régime de Prévoyance « MALADIE/CHIRURGIE/MATERNITE » Catégorie : Ensemble du Personnel.

Dans le cadre de l'évolution de l'environnement de la protection sociale complémentaire et des précisions apportées par la circulaire du 30 janvier 2009 à la notion de contrat collectif et obligatoire, et plus précisément des dispenses d'affiliation acceptées par l'Administration, il est convenu d'aménager le dispositif existant comme suit :

### **Article 1 : adhésion**

*L'article 1* est complété comme suit :

Lorsque deux membres d'un couple marié travaillent dans la même entité juridique, l'un des deux doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Consultation du Comité Central d'entreprise :**

Cet avenant a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'entreprise, préalablement à sa signature.

#### **Modification de l'accord initial :**

L'ensemble des dispositions de l'accord interentreprises du 6 mars 2003, non modifiées par le présent avenant demeurent applicables.

#### **Conditions de validité de l'accord :**

La validité du présent avenant sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail.

#### **Durée de l'accord :**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Date d'entrée en application :**

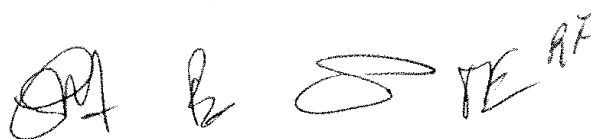
Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009.

#### **Révision :**

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

AK





Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent avenant donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent avenant. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

**Dénonciation :**

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 2222-5 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent avenant par disparition de son objet.

**Adhésion :**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent avenant.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent avenant et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent avenant.

**Dépôt et publicité :**

Le présent avenant a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le **13 novembre 2009** et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

MC

TE  
RF

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

A Evry, le 13 novembre 2009

Pour la Direction,  
Marie Héléne CHAVIGNY  
Directeur des Relations Sociales



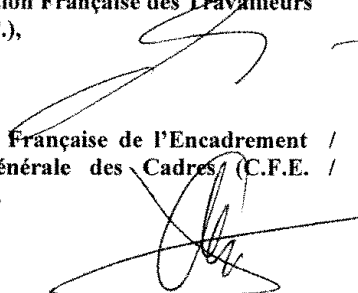
Pour la Confédération Autonome du Travail  
(C.A.T.),



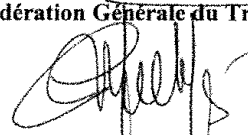
Pour la Confédération Française Démocratique du  
Travail (C.F.D.T.),

Pour la Confédération Française des Travailleurs  
Chrétiens (C.F.T.C.),

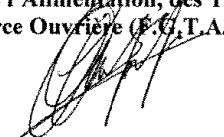
La Confédération Française de l'Encadrement /  
Confédération Générale des Cadres (C.F.E. /  
C.G.C. / S.N.E.C.),



Pour la Confédération Générale du Travail  
(C.G.T.),



Pour la Fédération Générale des Travailleurs de  
l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et  
Allumettes - Force Ouvrière (F.G.T.A. - F.O.),



✓ AVENANT du 28 janvier 2009 A L'ACCORD INTERENTREPRISES DU 6 mars 2003

**AVENANT A L'ACCORD INTER-PROFESSIONNEL  
DU 6 MARS 2003**

**ENTRE**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Partenariat International, La Vézère Distribution, Monaco.

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales



D'une part,

**ET**

**Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :**

■ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ **LA FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE DE LA C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. / C.G.C. AGRO / S.N.E.C.)**

Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

■ **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

■ **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;



D'autre part,

86

Suite aux réunions de la Commission Prévoyance des 23 juin et 15 décembre 2008, et à la réunion de négociation du 8 janvier 2009, il est convenu par le présent avenant, des aménagements à l'Accord inter-professionnel du 6 mars 2003 relatif au Régime de Prévoyance « MALADIE/CHIRURGIE/MATERNITE » Catégorie : Ensemble du Personnel.

En raison de l'évolution de l'environnement de la protection sociale complémentaire, notamment des précisions apportées par l'Administration à la notion de contrat collectif et obligatoire, et tout en tenant compte de la situation des temps très partiels quant aux modalités de détermination de la cotisation, il est convenu ce qui suit :

## Article 2 : Cotisations

*L'article 2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations* est modifié comme suit :

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives contre le risque « maladie-chirurgie-maternité » seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
1,48% du PSS limité à 6,35% du salaire mensuel de référence	1,55% du PSS limité à 6,65% du salaire mensuel de référence	3,03% du PSS limité à 13% du salaire mensuel de référence

P.S.S : plafond de la Sécurité sociale

Salaire mensuel de référence : salaire de base + forfait pause + indemnités compensatrices

Est ajouté un troisième alinéa à *l'article 2.2 Caractère obligatoire du système de garanties* rédigé comme suit :

Le bénéfice du régime est maintenu, ainsi que la contribution patronale, aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, maternité et accident, pendant la période au titre de laquelle ils bénéficient soit d'un maintien de salaire soit d'indemnités journalières au titre du régime de prévoyance. Le salarié acquitte la part salariale.

NKC

AF  
B6<sup>2</sup> PJ

## DISPOSITIONS FINALES

### Consultation du Comité Central d'entreprise :

Cet avenant a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'entreprise, préalablement à sa signature.

### Modification de l'accord initial :

L'ensemble des dispositions de l'accord inter-professionnel du 6 mars 2003, non modifiées par le présent avenant demeurent applicables.

### Conditions de validité de l'accord :

La validité du présent avenant sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L2232-12 du code du travail.

### Durée de l'accord :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Date d'entrée en application :

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### Révision :

Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent avenant donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent avenant. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

ARC

SW  
B1<sup>3</sup> PJ  
AF

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

**Dénonciation :**

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 2222-5 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent avenant par disparition de son objet.

**Adhésion :**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent avenant.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent avenant et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent avenant.

**Dépôt et publicité :**

Le présent avenant a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le **28 janvier 2009** et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

NRG

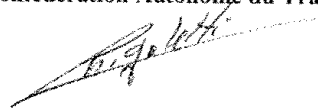
RF  
PJ

A Evry, le 28 janvier 2009

Pour la Direction,  
Marie Hélène CHAVIGNY  
Directeur des Relations Sociales

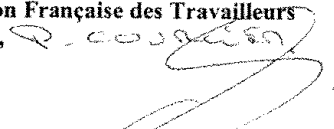


Pour la Confédération Autonome du Travail  
(C.A.T.),

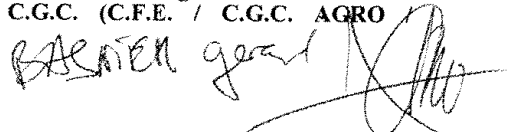


Pour la Confédération Française Démocratique du  
Travail (C.F.D.T.),

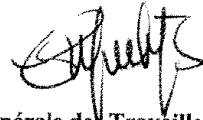
Pour la Confédération Française des Travailleurs  
Chrétiens (C.F.T.C.),



La fédération Nationale Agroalimentaire de la  
C.F.E. - C.G.C. (C.F.E. / C.G.C. AGRO  
S.N.E.C.),



Pour la Confédération Générale du Travail  
(C.G.T.),



Pour la Fédération Générale des Travailleurs de  
l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et  
Allumettes - Force Ouvrière (F.G.T.A. - F.O.),

J. POITOU



**REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES » »**

**CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS**

Accord du 6 mars 2003



1

**ACCORD INTER ENTREPRISES  
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »  
CATEGORIE EMPLOYES-OUVRIERS**

*ENTRE*

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, Directeur des Relations Sociales,

*D'une part,*

*ET*

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**  
Représentée par M. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**  
Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**  
Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**  
Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**  
Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**  
Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

*D'autre part,*

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au Régime de prévoyance « Incapacité – Invalidité – Décès » de la catégorie « Employés – Ouvriers ».

**ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »**

**1.1 : adhésion**

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie EMPLOYES-OUVRIERS des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

**1.2 : cotisations**

**1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations**

**A compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 :**

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,41% sur la totalité du salaire *	0,68% sur la totalité du salaire *	1,09% sur la totalité du salaire*

\* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 :**

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,51% sur la totalité du salaire *	0,73% sur la totalité du salaire *	1,24% sur la totalité du salaire*

\* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 :**

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,61% sur la totalité du salaire *	0,78% sur la totalité du salaire *	1,39% sur la totalité du salaire*

\* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

3

### *1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties*

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

### *1.2.3 Compte de résultat*

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Agents de Maîtrise » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Cadres ».

### *1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation*

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, l'obligation des Sociétés relevant du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

## **1.3 : obligation d'information**

### *1.3.1 Information individuelle*

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

### *1.3.2 Information collective*

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Employés » du 6 mars 2003 *ve*

4

#### 1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

#### ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

- Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.
- Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

#### ARTICLE UN ter : COTISATIONS - Mesure transitoire

Concernant les Sociétés CONTINENT France, S.N.S. et CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon), les taux de cotisations applicables pour la période 1<sup>er</sup> avril 2003 - 30 juin 2003 (second trimestre 2003), seront exceptionnellement les suivants :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,14% sur la totalité du salaire *	0,34% sur la totalité du salaire *	0,48% sur la totalité du salaire*

\* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité sociale

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité - Invalidité - Décès : Employés » du 6 mars 2003

5

**ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION**

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

**ARTICLE TROIS : PUBLICITE**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003.

**ARTICLE QUATRE : DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

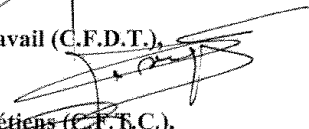
Pour la Direction,



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),



Pour la F.G.T.A. - F.O.,



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Employés » du 6 mars 2003

Avenant du 27 septembre 2004 à l'accord du 6 mars 2003

Avenant du 27 septembre 2004  
à l' ACCORD INTER ENTREPRISES du 6 mars 2003  
Régime de Prévoyance « INCAPACITE/INVALIDITE/DECES »

Catégorie : Employés-Ouvriers

Entre

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES ; CARREFOUR MANAGEMENT ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR FORMATION HYPERMARCHES France ; S. N. E. ; S. N. E. C. ; S. E. C. ; CONTINENT France ; S. N. S. ; CONTINENT 2001 ; LA CIOTAT DISTRIBUTION ; PERPIGNAN DISTRIBUTION représentées par M. Yvan BARTOLI, Directeur des Relations Sociales



*D'une part,*

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

- LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.) représentée par M. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.) représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.) représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT /CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E./C.G.C.) représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;
- LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.) représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée syndicale de Groupe Hypermarchés, dûment habilitée ;
- LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES/FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.) représentée par M. Michel ENGELZ, Délégué syndical de Groupe Hypermarchés, dûment habilité ;

*D'autre part,*

Il est convenu, suite aux réunions de la Commission Prévoyance des 1<sup>er</sup> juillet, 2 et 31 août 2004, le présent avenant à l' accord inter-entreprises du 6 mars 2003 relatif au Régime de Prévoyance « INCAPACITE/INVALIDITE/DECES » Catégorie : Employés-Ouvriers.

En raison de l'évolution de la charge de l'incapacité-invalidité du régime des employés et ouvriers et, dans l'attente des conclusions d'une étude portant sur les mesures à prendre au niveau de la gestion technique de ce régime, il a été convenu ce qui suit :

*L'article 1-2-1 : Taux, assiette, répartition des cotisations* est modifié comme suit :

➤ Cotisation pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 31 décembre 2004

Par dérogation, les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE/INVALIDITE/DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
<b>Cotisation</b> : 0.51 % sur la totalité du salaire*	<b>Cotisation</b> : 0.73 % sur la totalité du salaire* <b>Contribution</b> : 0.66 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>	<b>Cotisation</b> : 1.24 % sur la totalité du salaire* <b>Contribution</b> : 0.66 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>

➤ Cotisation pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2005

Par dérogation, les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE/INVALIDITE/DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
<b>Cotisation</b> : 0.61 % sur la totalité du salaire*	<b>Cotisation</b> : 0.78 % sur la totalité du salaire* <b>Contribution</b> : 0.51 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>	<b>Cotisation</b> : 1.39 % sur la totalité du salaire* <b>Contribution</b> : 0.51 % sur la totalité du salaire* <i>(contribution d'équilibre résultant des excédents dégagés sur le régime Frais Médicaux)</i>

\* : limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité Sociale

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several initials on the right.

➤ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE/INVALIDITE/DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0.61 % sur la totalité du salaire*	0.78 % sur la totalité du salaire*	1.39 % sur la totalité du salaire*

\* : *limité à 4 fois le plafond annuel Sécurité Sociale*

Conformément à l'article 1-2-4, les prestations seront réexaminées le cas échéant et en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

**DISPOSITIONS FINALES**

**1 - Révision**

Le présent accord est révisable à tout moment jugé opportun par les parties dans les conditions prévues par la loi et notamment celles prévues par l'article L 132-7 du Code du travail. Ainsi, le droit de révision est réservé aux signataires de l'accord initial. L'avenant de révision peut n'être signé que par une seule des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial.

**2 - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L 132-8 du Code du travail.

**3 - Publicité**

Le présent accord d'entreprises sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

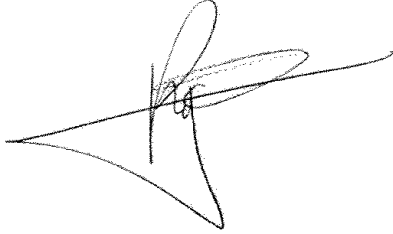



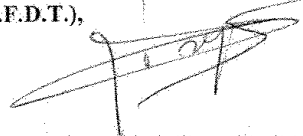

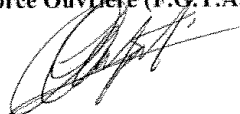
Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the letters 'll' and 'TE'.



A Evry, le 27 septembre 2004

Pour la Direction,



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.), 
Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.), 
Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.), 
Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (C.F.E./C.G.C.),
Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),
Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.), 

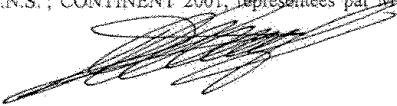
**CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE**

1

**ACCORD INTER ENTREPRISES  
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »  
CATEGORIE AGENTS DE MAITRISE**

**ENTRE**

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, Directeur des Relations Sociales,

  
D'une part,

**ET**

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**


Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

  
D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au Régime de prévoyance « Incapacité – Invalidité – Décès » de la catégorie « Agents de Maîtrise ».

2

**ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »**

**1.1 : adhésion**

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie AGENTS DE MAITRISE des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

**1.2 : cotisations**

***1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations***

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,40% sur TA	1,50% sur TA	1,90% sur TA
1,32% sur TB	0,88% sur TB	2,20% sur TB
1,32% au delà de TB	0,88% au delà de TB	2,20% sur au delà de TB

TA : salaire compris entre 0 fois et 1 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

***1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties***

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

***1.2.3 Compte de résultat***

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « employés-ouvriers » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Cadres »

***1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation***

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès :Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

3

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, que la réserve de stabilité ne permet pas de compenser, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

### Article 3 : obligation d'information

#### *1.3.1 Information individuelle*

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

#### *1.3.2 Information collective*

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

### 1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité - Invalidité - Décès : Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

4

**ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires**

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

- Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.
- Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

**ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION**

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle Saint Luc, Laon).

**ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003.

**ARTICLE QUATRE : PUBLICITE**

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

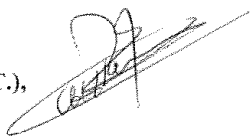
Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

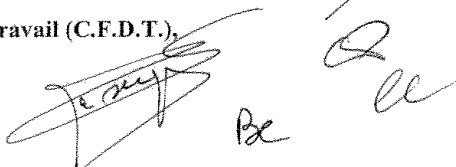
Pour la Direction,



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),



Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès :Ag. Maîtrise » du 6 mars 2003

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR  
Réactualisée Juillet 2010

5

Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),



Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des  
Cadres (C.F.E./C.G.C.),



Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),



Pour la F.G.T.A. - F.O.,




**CATEGORIE CADRES**

1

**ACCORD INTER ENTREPRISES  
REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE- DECES »  
CATEGORIE CADRES**

**ENTRE**

Les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001, représentées par M. Jean-Luc DELENNE, Directeur des Relations Sociales,

  
D'une part,

**ET**

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. Christian CAILLAULT, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)**


Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**

Représentée par M. Bernard CAUDAL, Délégué syndical de Groupe hypermarchés, dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES - FORCE OUVRIERE (F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Dejan TERGLAV, Secrétaire fédéral,

  
D'autre part,

Il est convenu, suite à la réunion paritaire plénière du 6 mars 2003, le présent accord inter-entreprises relatif au Régime de prévoyance « Incapacité – Invalidité – Décès » de la catégorie « Cadres ».

2

**ARTICLE UN : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES »**

**1.1 : adhésion**

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie CADRES des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel sur la base du contrat de couverture collective.

**1.2 : cotisations**

***1.2.1 Taux, assiette, répartition des cotisations***

Les cotisations servant au financement du contrat INCAPACITE-INVALIDITE-DECES seront prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

Part salariale	Part patronale	TOTAL
0,40% sur TA	1,50% sur TA	1,90% sur TA
1,32% sur TB	0,88% sur TB	2,20% sur TB
1,32% sur TC	0,88% sur TC	2,20% sur TC
1,02% au delà de TC	0,72% au delà de TC	1,74% au delà de TC

TA : salaire compris entre 0 fois et 1 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TB : salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

TC : salaire compris entre 4 fois et 8 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

***1.2.2 Caractère obligatoire du système de garanties***

L'adhésion au régime de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès » résulte de la stipulation pour autrui effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur, conformément au Livre IX titre premier du code de la Sécurité Sociale.

Elle est obligatoire et résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives.

Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

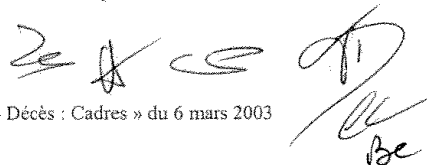
***1.2.3 Compte de résultat***

Les comptes relatifs au fonctionnement des régimes de prévoyance sont établis chaque année par les organismes assureurs. Le déficit annuel éventuel du présent régime pourra, le cas échéant, être compensé pour tout ou partie, par l'excédent constaté au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Employés-Ouvriers » et au titre du régime INCAPACITE-INVALIDITE-DECES concernant le personnel « Agents de maîtrise ».

***1.2.4 Evolution ultérieure de la cotisation***

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montant et taux arrêtés à cette date.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Cadres » du 6 mars 2003





3

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à une dégradation des résultats, que la réserve de stabilité ne permet pas de compenser, l'obligation des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus.

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réexaminées, en concertation avec la Commission « Prévoyance », de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

### Article 3 : obligation d'information

#### *1.3.1 Information individuelle*

En leur qualité de souscripteur, les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord remettront à chaque salarié, ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés des Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord seront informés préalablement et individuellement selon la même méthode, de toute modification des garanties.

#### *1.3.2 Information collective*

Conformément à la loi, les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, les Comités centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise concernés pourront avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

### 1.4 : durée

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L 132-8 et suivants du Code du Travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912-3 du Code de Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties DECES seront également maintenues au profit de personnes bénéficiant des prestations INCAPACITE-INVALIDITE à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque DECES est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Cadres » du 6 mars 2003

4

**ARTICLE UN bis : REGIME DE PREVOYANCE « INCAPACITE-INVALIDITE-DECES » - Mesures transitoires**

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime continueront à bénéficier des prestations garanties par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

Ils seront couverts pour le décès selon leur situation :

- Rupture du contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.
- Sous contrat de travail : application de la couverture décès garantie par le nouveau régime, sous déduction, le cas échéant, des prestations versées au titre du régime en vigueur lors de leur arrêt de travail.

**ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION**

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR HYPERMARCHES France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR EUROPE ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.E. ; S.N.E.C. ; S.E.C. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; CONTINENT 2001 (à l'exception des établissements suivant appartenant à la Société Continent 2001 : Château-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voux, La Chapelle Saint Luc, Laon).

**ARTICLE TROIS : DATE D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003.

**ARTICLE QUATRE : PUBLICITE**

Le présent accord a été soumis pour avis aux Comités centraux d'entreprise et Comités d'entreprise concernés.

Il sera déposé, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

A Evry, le 6 mars 2003

Pour la Direction,

Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.),

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),

Accord inter-entreprises « Régime de prévoyance Incapacité – Invalidité – Décès : Cadres » du 6 mars 2003

5

Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.),

Pour la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des  
Cadres (C.F.E./C.G.C.),

Pour la Confédération Générale du Travail (C.G.T.),

Pour la F.G.T.A. - F.O.,



